

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



TESIS

**"Implicancia en la desnaturalización del contrato de
locación de servicios en la municipalidad distrital de
San Miguel de El
Fai-que -Huancabamba, 2021"**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Sánchez Álvarez, Elvia María

ASESORA: Abal Benancio, Flor Francisca

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho civil
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Subárea: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42787936

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43957035

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-1278-6058

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Nieves Mosquera, Francisca Dictinia	Maestra en ciencias administrativas con mención en: "gestión pública"	44805965	0000 -0002 -5868 -5650
2	Tarazona Tucto, Mao	Maestro en derecho, mención en ciencias penales	43739569	0000 -0002 -9662 -0591
3	Ibañez Martel, Jaime	Doctor en derecho	40401453	0000 -0001 -9660 -480X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día Veintitrés del mes de Setiembre 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:

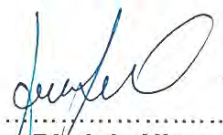
- MG. FRANCISCA DICTINIA NIEVES MOSQUERA : PRESIDENTA
- MG. MAO TARAZONA TUCTO : SECRETARIO
- MG. JAIME IBAÑEZ MARTEL : VOCAL
- MG. YESSICA MARIA DE LOS ANGELES : JURADO ACCESITARIO
- MACCHA ZAMBRANO
- MG. FLOR FRANCISCA ABAL BENANCIO : ASESORA

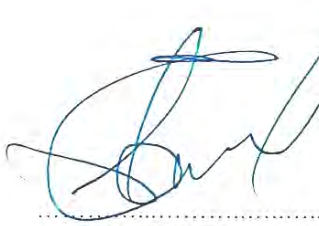
Nombrados mediante la Resolución N° 952-2025-DFD-UDH de fecha 04 de Setiembre del 2025, para evaluar la Tesis titulada: **"IMPLICANCIA EN LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE EL FAIQUE -HUANCABAMBA, 2021"** presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **ELVIA MARIA SANCHEZ ALVAREZ** 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 MAYORIA con el calificativo cuantitativo de ONCE y cualitativo de SUFICIENTE

Siendo las 18:20 horas del día Veintitrés de Setiembre del año dos mil veinticinco los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Mg. Francisca Dictinia Nieves Mosquera
DNI: 44805965
CODIGO ORCID: 0000-0002-5868-5650
PRESIDENTA


.....
Mg. Mao Tarazona Tucto
DNI: 43739569
CODIGO ORCID: 0000-0002-9662-0591
SECRETARIO


.....
Mg. Jaime Ibañez Martel
DNI: 40401453
CODIGO ORCID: 0000-0001-9660-480X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ELVIA MARÍA SÁNCHEZ ÁLVAREZ, de la investigación titulada "Implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de el Faique - Huancabamba, 2021", con asesor(a) FLOR FRANCISCA ABAL BENANCIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1726-2022-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % 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, 11 de febrero de 2025



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



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

28. Sánchez Álvarez, Elvia María.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	9%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe	11%
	Fuente de Internet	
2	1library.co	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.udh.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	



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



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

DEDICATORIA

Esta investigación que he realizado lo dedico a mis hijos, quienes han sido mi fuerza y razón para mejorar, a mis padres por su apoyo incondicional que me permitió alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por las múltiples bendiciones que he recibido, a mis padres Javier y Eulalia por ser los cimientos de mi vida, a mis profesores por compartir sus conocimientos y experiencias, especialmente a mi asesora, quien me ha guiado en la elaboración de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ASBTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	18
1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.4. OBJETIVOS.....	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
1.5. LIMITACIONES.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL.....	27
2.2.1. BASES TEÓRICAS.....	27
2.2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	33
2.3. VARIABLE, DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL....	42
2.3.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	42

2.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	43
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA.....	44
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.2. ENFOQUE.....	44
3.3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	44
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.4.1. POBLACIÓN.....	45
3.4.2. MUESTRA.....	45
3.4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	46
3.5. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	46
3.5.1. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN O DE DATOS.....	46
3.5.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	46
3.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	46
CAPÍTULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	48
CAPÍTULO V	77
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
5.1. CONSTATACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	77
5.2. CONFRONTACIÓN CON EL PROBLEMA PLANTEADO.....	78
5.3. APOORTE CIENTÍFICO.....	79
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	43
Tabla 2 Edad de los encuestados.....	48
Tabla 3 Grado de instrucción de los encuestados.....	50
Tabla 4 Estado civil de los encuestados.....	51
Tabla 5 Ingresos Económicos de los Encuestados.....	52
Tabla 6 Tipo de contrato de los encuestados.....	53
Tabla 7 ¿La prestación de servicios que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba ha sido Continúa en el tiempo?.....	54
Tabla 8 ¿Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido laborando a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	55
Tabla 9 ¿El pago por sus servicios prestados es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos o Pago en Cuenta Corriente?.....	56
Tabla 10 ¿Cumple Usted con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	57
Tabla 11 ¿Al momento de ingresar a laborar a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, registra en un sistema su horario de ingreso?.....	58
Tabla 12 ¿Porta Carnet para ingresar a laborar?.....	59
Tabla 13 ¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien les otorga uniforme para el desempeño de sus labores?.....	60
Tabla 14 ¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien le facilita las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma?.....	61
Tabla 15 ¿Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	62
Tabla 16 ¿Existe Autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	63

Tabla 17 ¿Interpondría una demanda en contra de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba por haberse Desnaturalizado sus Contratos de Locación de Servicios?.....	64
Tabla 18 ¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?.....	65
Tabla 19 ¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?.....	66
Tabla 20 ¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	67
Tabla 21 ¿Realiza usted Horas Extras a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	68
Tabla 22 ¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba le abona el pago por las Horas Extras trabajadas?.....	69
Tabla 23 ¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?.....	70
Tabla 24 ¿La Retribución que percibe es mensual?	71
Tabla 25 ¿La prestación que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es personal o ha sido delegada a terceros?.....	72
Tabla 26 ¿En el tiempo que viene prestando servicios para la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha impuesto alguna sanción por alguna falta cometida?.....	73
Tabla 27 ¿Has recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba para la función que desempeña?	74
Tabla 28 ¿Se le ha generado y/o aplicado algún descuento por llegar tarde a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	75
Tabla 29 ¿Percibe usted alguna bonificación por Fiestas Patrias y Navidad o algún incentivo?.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de los encuestados.....	49
Figura 2 Grado de instrucción de los encuestados.....	50
Figura 3 Estado civil de los encuestados.....	51
Figura 4 Ingresos Económicos de los Encuestados.....	52
Figura 5 Tipo de contrato de los encuestados.....	53
Figura 6 ¿La prestación de servicios que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba ha sido Continúa en el tiempo?.....	54
Figura 7 ¿Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido laborando a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	55
Figura 8 ¿El pago por sus servicios prestados es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos o Pago en Cuenta Corriente?.....	56
Figura 9 ¿Cumple Usted con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	57
Figura 10 ¿Al momento de ingresar a laborar a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, registra en un sistema su horario de ingreso?.....	58
Figura 11 ¿Porta Carnet para ingresar a laborar?.....	59
Figura 12 ¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien les otorga uniforme para el desempeño de sus labores?.....	60
Figura 13 ¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien le facilita las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma?.....	61
Figura 14 ¿Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	62
Figura 15 ¿Existe Autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	63

Figura 16 ¿Interpondría una demanda en contra de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba por haberse Desnaturalizado sus Contratos de Locación de Servicios?.....	64
Figura 17 ¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?.....	65
Figura 18 ¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?.....	66
Figura 19 ¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?	67
Figura 20 ¿Realiza usted Horas Extras a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?.....	68
Figura 21 ¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba le abona el pago por las Horas Extras trabajadas?	69
Figura 22 ¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?.....	70
Figura 23 ¿La Retribución que percibe es mensual?.....	71
Figura 24 ¿La prestación que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es personal o ha sido delegada a terceros?.....	72
Figura 25 ¿En el tiempo que viene prestando servicios para la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha impuesto alguna sanción por alguna falta cometida?.....	73
Figura 26 ¿Has recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba para la función que desempeña?.....	74
Figura 27 ¿Se le ha generado y/o aplicado algún descuento por llegar tarde a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba? .	75
Figura 28 ¿Percibe usted alguna bonificación por Fiestas Patrias y Navidad o algún incentivo?.....	76

RESUMEN

La intención primordial de esta investigación es establecer, determinar y dar a conocer las implicaciones de la subordinación en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. En nuestro país, muchas empresas, organizaciones y entidades mantienen a sus trabajadores en total desamparo, negándoles la seguridad laboral y los beneficios sociales y económicos correspondientes para evadir sus obligaciones y derechos laborales. Aunque hay varios pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional sobre el tema, es importante estudiar sobre los elementos condicionantes que producen la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, para ayudar a las personas bajo este tipo de contrato a identificar cuándo están frente a una relación laboral, y así tomar medidas adecuadas para obtener un justo régimen de contratación. Este estudio busca hacer una importante contribución al campo del derecho, exponiendo con casuísticas específicas el elevado índice de un elemento preponderante, refiriéndonos a la subordinación del trabajador ante el empleador, donde tenemos la sujeción jerárquica, que alegaría no estar ante una relación de naturaleza civil reconocida por nuestro Código Sustantivo, sino frente a una relación de trabajo.

Palabras clave: contrato, desnaturalización, locación de servicios, subordinación, vínculo laboral.

ASBTRACT

The primary intention of this research is to establish, determine and make known the implications of subordination in the denaturalization of service rental contracts. In our country, many companies, organizations and entities keep their workers completely helpless, denying them job security and the corresponding social and economic benefits to evade their labor obligations and rights. Although there are several pronouncements issued by the Constitutional Court on the subject, it is important to study the conditioning elements that produce the denaturation of a service rental contract, to help people under this type of contract to identify when they are facing a relationship. labor, and thus take appropriate measures to obtain a fair hiring regime. This study seeks to make an important contribution to the field of law, exposing with specific cases the high index of a preponderant element, referring to the subordination of the worker before the employer, where we have hierarchical subjection, which would claim not to be in a relationship of a civil nature recognized by our Substantive Code, but rather in the face of an employment relationship.

Keywords: contract, denaturalization, service contract, subordination, employment relationship.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este estudio es esclarecer las implicancias en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. En muchas instituciones, los trabajadores son negados de sus derechos laborales correspondientes, lo cual evita que estos reciban seguridad laboral y otros beneficios sociales y económicos. La Corte Constitucional ha emitido varios pronunciamientos sobre esta problemática, es por ello que se hace necesario analizar los factores que determinan la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Así mismo, las personas bajo este tipo de contrato podrán identificar cuando están en presencia de una relación laboral y tomar las medidas necesarias para obtener un régimen de contratación estable. Este estudio contribuirá significativamente en el campo del derecho al exponer en casuísticas propias el elevado índice de un elemento preponderante: la subordinación del trabajador frente al empleador, la cual demuestra dependencia jerárquica y, en consecuencia, negamos que se trate de una relación civil, en este caso laboral. Es importante tomar en cuenta lo que indicado en el Art. 1764° del Código Civil Peruano, donde se describe que, el contrato de locación de servicios cumple: el locador no está subordinado al comitente, prestando sus servicios por un cierto tiempo o trabajo determinado a cambio de una retribución, lo que evidencia la autonomía del locador en la prestación del servicio al comitente. Por lo tanto, podemos determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, al conjuntamente determinar los factores que indican una relación laboral y, así, demostrar la presencia de subordinación y dependencia jerárquica.

Capítulo I Descripción del Problema: En el primer capítulo, se describirá el problema investigado, exponiendo la problemática principal y específica, y formulando los objetivos a conseguir con la investigación. Además, se justificará y se destacará la importancia que tiene el presente estudio en términos científicos, proporcionando de este modo justificación a la investigación realizada.

Capítulo II Marco Teórico: Se presentarán en este capítulo los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el tema de

investigación, se establecerá el marco teórico científico, se hará referencia al marco jurídico aplicable y se definieron los términos empleados en el estudio.

Capítulo III Metodología de la Investigación: En este capítulo se describirá la metodología utilizada en la investigación, incluyendo tipo y diseño aplicado, los instrumentos empleados en la recolección de datos (cuestionarios), la población y muestra estudiadas, así como el planteamiento de las hipótesis junto a la operacionalización de variables correspondientes.

Capítulo IV Resultados: Se abordará en este capítulo el análisis y la interpretación de nuestros resultados alcanzados, detallando su descripción, contrastando las hipótesis planteadas para determinar si se ajustan o no a la realidad.

Capítulo V Discusión de Resultados: En este capítulo se presentará una discusión detallada de los resultados obtenidos al contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. También se presentarán las conclusiones a las que se llegó después de haber llevado a cabo la investigación, y se darán recomendaciones pertinentes en relación a los resultados.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La Tesis con título: IMPLICANCIA EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE EL FAIQUE – HUANCABAMBA, 2021; busca demostrar y establecer la forma en que se está utilizando la institución jurídica de la locación de servicios por parte de las Municipalidades y de otras organizaciones estatales, a pesar de que se encuentra desnaturalizada en muchos sectores. En concreto, se analizó la situación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, quienes son contratados bajo esta figura y desempeñan labores de obreros y administrativos, pero giran recibos por honorarios electrónicos. A pesar de tener un horario de trabajo definido, ingresar y salir en un horario determinado y estar sujetos a órdenes de superiores, no se les reconocen sus derechos laborales y no pasan a ser contratados bajo los regímenes correspondientes. Estos trabajadores permanecen bajo esta modalidad por períodos prolongados, a pesar de realizar una labor vital para la Municipalidad. La presente investigación busca analizar esta problemática y proponer soluciones para mejorar la situación de los trabajadores en cuestión.

Los trabajadores implicados en la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, los trabajadores deberían tener el beneficio de estar en la planilla de la Municipalidad como trabajadores activos, y por ende, deberían estar cubiertos por los beneficios que les otorga la Ley, tal como Gratificaciones, Vacaciones, C.T.S., entre otros.

El comportamiento de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, que parece infringir las normas laborales al utilizar contratos civiles para evadir la formalización de relaciones de trabajo y reducir costos. Debido a la naturaleza imperativa de las normas laborales y los beneficios que se otorgan a los trabajadores, los empleadores pueden crear situaciones en las que se incumplan las normas directa o

indirectamente, como cuando no se paga el CTS correspondiente. Ocultar estas violaciones constituye una infracción grave de la normativa laboral.

Por lo tanto, el comportamiento de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se desvía de las prácticas laborales adecuadas al parecer estar violando las normas laborales. Tales como el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú y Artículo 4 del D.S. N.º 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), Artículo 22 y 27 de la Constitución Política del Perú, Ley N° 29783, al utilizar contratos civiles para evitar la formalización de relaciones de trabajo y reducir costos. Esto conduce a una situación en la que las normas laborales imperativas se violan directa o indirectamente, y puede incluir la falta de pago de CTS. Ocultar estas violaciones constituye una infracción grave de la normativa laboral.

Hay una violación del derecho fundamental al trabajo establecido en la Carta Magna debido a la contravención de los deberes y derechos de los trabajadores, tal como se expresa en el Artículo 22°. El Artículo 2°, por otro lado, establece el derecho de cada persona a trabajar libremente y perseguir una actividad que les permita mantener una vida adecuada para ellos y sus familias. Como resultado, el trabajo es la principal fuente de ingresos para todas las personas y, por lo tanto, su protección y fomento son fundamentales para la sociedad.

La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba está vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores de manera injusta y arbitraria mediante la utilización de contratos civiles que van en contra de las normas vigentes, lo que representa una desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.

Se advierte la necesidad de tener en cuenta que la problemática de los trabajadores en situación de contrato de locación de servicios es generalizada, y que el Tribunal Constitucional ha establecido criterios jurisprudenciales para tratar estos casos. Existen precedentes vinculantes para apoyar los derechos de los trabajadores afectados, que sufren un importante perjuicio económico y psicológico. Esto es debido a su falta de beneficios laborales, lo que imposibilita la satisfacción de sus necesidades básicas.

Existen diversos sustentos y amparos jurídicos con relación a la problemática de la desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios. Se pone como ejemplo el Artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, el cual establece, entre otras cosas, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado para toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. De esta manera se garantiza el reconocimiento pleno del contrato de trabajo.

El Artículo 23.2 de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, incorpora una presunción del trabajo en caso de acreditar la prestación personal de servicios, lo que supone la existencia de una relación laboral a plazo indefinido. Además, se establece que la parte demandada tendría la responsabilidad de presentar pruebas en contrario para contradecir la presunción establecida.

Aplicando el Principio de la Primacía de la Realidad, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba tienen una relación laboral estable, pero el empleador no reconoce esta situación y evade las normas laborales correspondientes.

Considerando la premisa mencionada anteriormente, es importante rescatar las estadísticas, según los resultados presentados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Encuesta Nacional de Hogares sobre el empleo informal en el país hasta 2018, existe un alto porcentaje de personas con contratos de locación de servicios. La tasa de empleo informal es del 72.4%, lo que indica que hay empleadores que evaden la normativa y actúan fraudulentamente, incumpliendo con la ley y privando a los trabajadores de diversos beneficios que les corresponden.

Es importante destacar que Lima Metropolitana ocupa el primer lugar en la relación de empleo informal con 3.1 millones de trabajadores informales. Luego siguen Cajamarca con 766 mil, Piura con 741 mil, La Libertad con 724 mil, Puno con 696 mil, Junín con 606 mil y Cusco con 601 mil trabajadores informales. Por otro lado, existen regiones con una menor cantidad de trabajadores informales, como Madre de Dios con 65 mil, Moquegua con 66 mil y Tumbes con 102 mil.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) emitió una opinión adversa respecto a la tendencia del empleo irresponsable e informal,

señalando que 7 de cada 10 trabajadores laboran informalmente sin recibir los beneficios sociales de ley para diversas empresas que evaden la administración tributaria. Estas cifras muestran un aumento en el empleo informal con el paso del tiempo, a pesar de las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

El Perú se caracteriza por tener un alto nivel de informalidad laboral, donde los empleadores están violando los derechos de los trabajadores y generando costos financieros adicionales. Es posible evitar estos costos y cumplir con los requisitos laborales pertenecientes al régimen correspondiente al realizar una contratación adecuada. Los trabajadores que no reciben los beneficios sociales de ley suelen presentar reclamos laborales ante los juzgados laborales, lo que resulta en empleadores condenados a cubrir estos costos.

En el diagnóstico institucional se identifica que el 43% del personal municipal se encuentra en condiciones de informalidad laboral, lo que genera vulneración de derechos como acceso a seguridad social, vacaciones, CTS y estabilidad laboral. Esta situación impacta negativamente en la eficiencia administrativa y en la sostenibilidad financiera de la institución.

En consecuencia, se sugiere que los empleadores que mantienen a sus trabajadores en la informalidad reconozcan una relación laboral y les otorguen los beneficios que les corresponden por ley. Si bien esto podría no ser de su voluntad, el trabajo de SUNAFIL debería ser más riguroso en la imposición de multas sancionadoras a los empleadores informales para desalentar su comportamiento evasor.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

P.G. ¿Cuál es la implicancia de la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba en el año 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P.E.1. ¿Cuál es la implicancia en la autonomía debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la

municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021?

P.E.2. ¿Cuál es la implicancia en el tiempo determinado debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021?

P.E.3. ¿Cuál es la implicancia en la remuneración económica debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La justificación del análisis y estudio del tema en cuestión se debe a la situación actual en la que muchos trabajadores son contratados, según lo regulado en el Código Civil a través de Contratos de Locación de Servicios. Este escenario materia de estudio se traduce en la falta de los beneficios sociales del trabajador, con un contrato justo este sí podría ser bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Núm. 276 o según el Decreto Legislativo Núm. 728 o en un contrato a plazo indeterminado. Los empleadores utilizan esta vía para simular un vínculo laboral y desconocer sus derechos laborales de los trabajadores, dejándoles de dar lo que le corresponde a pesar de que se cumplan los requisitos para tener una relación laboral formal. Este es el tema de la tesis que se analizará y se estudiará en profundidad.

1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Es la realidad en la que muchos trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba están siendo contratados bajo la modalidad de Contratos Civiles. Se afirma que algunos empleadores están utilizando esta modalidad como una herramienta para infringir los derechos laborales de los trabajadores, principalmente de los obreros que pueden no estar al tanto de sus derechos. La justificación de la investigación radica en la necesidad de incorporar a estos trabajadores a un régimen de contratación laboral

estable, donde la subordinación sea el principal elemento característico y distintivo de una relación laboral formal.

1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se basa en la necesidad de comprender y analizar la situación laboral de los trabajadores que son contratados bajo esta modalidad en la mencionada organización. Esta modalidad de contratación ha sido cuestionada y señalada como una posible forma de vulnerar los derechos laborales de los trabajadores; sin embargo, es importante investigar cómo se está aplicando y qué implicancias tiene en la vida de las personas involucradas. A través de esta investigación, se espera obtener información valiosa que permita mejorar las prácticas de contratación laboral y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica del tema de análisis de la tesis se basa en la investigación y recopilación de datos estadísticos de los locadores en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, incluyendo información como las fechas de ingreso, remuneración, horarios de trabajo, registro de horas trabajadas, asignación de herramientas, y el número de trabajadores que han iniciado acciones legales para ser reconocidos como empleados formales. Además, se ha realizado una investigación conceptual exhaustiva sobre la institución jurídica de los contratos de locación de servicios.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

OG. Analizar las implicancias en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que se utilizan en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba en el año 2021.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OGE1.- Analizar la implicancia en la autonomía debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021.

OGE2.- Analizar la implicancia en el tiempo determinado debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021.

OGE3.- Analizar la implicancia en la remuneración económica debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021.

1.5. LIMITACIONES

Limitación Temporal, La investigación se llevó a cabo desde el 22 de noviembre de 2021 hasta el 28 noviembre del 2022, ya que actualmente la persona que la realiza trabaja en el área laboral y posee experiencia en este tema.

Limitación económica, La persona que ha realizado la investigación ha cubierto los gastos de la misma, incluyendo todo el proceso para la adquisición de información y obtención de documentaciones digitales de diferentes autores en el campo laboral para el análisis del tema.

Limitación bibliográfica, La investigación ha utilizado diversas fuentes bibliográficas, incluyendo libros, obras y revistas de distintos autores en el campo de estudio, con la finalidad de recopilar información relevante y necesaria en el proceso para desarrollar el tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Agudo (2020) en su investigación titulada: ***El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato***, propósito analizar y evaluar la observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo en cuenta en ellos su modalidad y condición. El estudio fue descriptivo y exploratorio, la población y muestra estuvo conformada por 912 y 270 personas, respectivamente, los métodos y herramientas utilizados fueron encuesta y cuestionario, respectivamente. Conclusión: el 72% de los colaboradores trabaja según la modalidad de régimen operativo, mientras que el 28% de ellos trabaja según la modalidad régimen especificado por los autores. Por otro lado, el 74% de los empleados considera que la institución no cumple con las condiciones de ascenso, estabilidad y seguridad de ascenso estipuladas en la normativa pertinente, lo que indica que se están vulnerando sus derechos fundamentales, pues sólo el 58% de los empleados afirmó que la normativa establece que el cargo que ocupan garantiza una estabilidad permanente. Asimismo, solo el 62% admitió que las normas laborales vigentes protegen los derechos de los empleados públicos, mientras que el 38% consideró que varios vacíos legales dificultan la correcta aplicación de las normas y con ello violan sus derechos como trabajadores. Porque el 77% de ellos requiere la intervención de autoridades administrativas y judiciales (como la Organización Internacional del Trabajo) para garantizar su protección es porque el 73% de los trabajadores no sabe a quién acudir y qué derechos tiene en caso de dificultades o inconvenientes sobre la aparición de conflictos que afecten su relación con las entidades públicas.

Aguirre (2019) en su investigación titulada: **Análisis doctrinal, legal y jurisprudencia de la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos**, teniendo como finalidad describir cambios en la legislación respecto de los derechos fundamentales de los colaboradores públicos. La investigación es analítica, el conjunto y la muestra están formados por las normativas laborales; las técnicas utilizadas y los instrumentos aplicados son el análisis de la literatura y el análisis de instrucciones, respectivamente. Conclusión: Analizando la normativa actual en materia laboral y los argumentos de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional sobre los derechos fundamentales de los colaboradores, se puede concluir que la aplicación de procedimientos para la protección de los derechos de los servidores públicos: este es un tema controvertido en materia de los derechos fundamentales de los colaboradores, porque la Corte Suprema aceptó una serie de derechos garantizados que requerían procedimientos judiciales destinados a proteger los derechos de los trabajadores. Por otro lado, existe una clara transversalidad entre las autoridades legales con respecto a la importancia de los derechos de los trabajadores en el proceso de protección, es decir, la necesidad de extender claramente este proceso también a los funcionarios estatales. Además, considerando los derechos básicos de los colaboradores estatales en el proceso de tutela, los mismos deben ser tutelados por las autoridades e instituciones competentes según la doctrina del Gobierno de Chile, porque sus acciones ilegales significan un pago de compensación por una falta cometida por un funcionario público, este monto se considera un gasto.

Astorga (2017) en su investigación titulada: **Los derechos fundamentales de los trabajadores (as) del Estado. La aplicación de la tutela laboral**, analiza la observancia de los derechos básicos de los empleados de las instituciones públicas en Chile. La investigación es analítica, el conjunto y muestra está formado por jurisprudencia sobre derechos laborales básicos, las técnicas y herramientas

utilizadas son el análisis de literatura y tablas de análisis, respectivamente. Conclusión: Hay varias categorías de colaboradores públicos que son bienvenidos y algunos de ellos tienen derechos más amplios según la legislación establecida con su empleador. De hecho, se cree que los problemas con los derechos fundamentales están relacionados principalmente con la falta de capacidades para proporcionar los mecanismos necesarios para proteger estos derechos, debido a que los mecanismos utilizados actualmente por los trabajadores en la presentación de reclamaciones administrativas contra auditoría, protección de recursos, etc. son inadecuados, ya que la gente cree que es necesario mejorar la legislación y establecer tarifas y sanciones más estrictas. Por tanto, a pesar del papel representativo de la jurisprudencia en la protección de los derechos básicos de los colaboradores, se reconoce que la falta de una correcta interpretación por parte de los tribunales en ocasiones no conduce a la adopción de decisiones favorables a los servidores públicos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Pantoja (2019) en su investigación titulada: ***Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Santa - Chimbote 2019***, teniendo por finalidad analizar y estudiar la correcta aplicación de los modelos de contrato. El estudio fue descriptivo – no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 1100 y 132 colaboradores, respectivamente, y las técnicas y herramientas utilizadas fueron encuestas y cuestionarios, respectivamente. Conclusión: el 37% confirmó que nunca ha celebrado un contrato por tiempo indefinido, lo que sugiere que todavía hay colaboradores que firman modelos de contrato inadecuados como lo indican las normas. Asimismo, el 60% está seguro de que nunca ha recibido información clara y oportuna sobre este tipo de contratos, lo que les dificulta comprender las señales más actuales de este tipo. De manera similar, el 75% insistió en que nunca había sabido que los locadores estaban excluidos de los

beneficios sociales debido a los servicios que brindaban, por lo que no tenían suficiente información para reclamar sus derechos. Además, el 71% nunca fue informado sobre los elementos principales del contrato, el 75% respondió que casi siempre se les decía que los pagos a su nombre como beneficiario debían realizarse en forma de orden de pago, y el 73% admitió que nunca ha sido. Informó que los empleados municipales deberán contar con regulación del D.L. Núm. 728 y el 53% afirmó que no se les dio información sobre el período de prueba de tres meses. Por otro lado, el 90% de los encuestados indicó que no se les proporcionó información sobre la protección contra el despido arbitrario después del período de prueba, mientras que el 84% indicó que no se les informó sobre la seguridad laboral, y una parte importante no conoce los beneficios disponibles para los colaboradores públicos por su propia condición.

Díaz (2018) en su investigación titulada: ***Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza – 2018***, comprender en qué medida la entidad a desnaturalizar la forma del contrato. El estudio fue descriptivo – no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, y las técnicas y herramientas utilizadas fueron observación y entrevista, ficha técnica de observación y guía de entrevista, respectivamente. Conclusión: Los encuestados creen que el derecho al trabajo es uno de los derechos básicos de todo ser humano, porque le ayuda a disfrutar de un trabajo digno de forma voluntaria, dependiente y remunerada, es decir, que pueda recibir un trato justo por la prestación de sus servicios. Además, el 96% de los encuestados indicó que había trabajado en la entidad por menos de un año, el 76% estaba sujeto a restricciones de jornada laboral y el 88% dijo que trabajaba bajo su supervisor directo. Por otro lado, al hablar de beneficios laborales, el 100% de la población manifestó que no disfruta de beneficios laborales en su lugar de trabajo. En este

sentido, cabe mencionar que su finalidad es engañar al ordenamiento jurídico, que la esencia o términos de tal contrato están contenidos en el origen de la norma civil, ocultando así la relación laboral, que consiste en una relación laboral vinculante. Los colaboradores deben recibir beneficios laborales que sean proporcionales a su situación laboral y no deben infringir ninguno de sus derechos debido a su condición laboral.

More (2018) en su investigación titulada: ***Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral***, teniendo como finalidad determinar si es la entidad pública la que causa el incumplimiento de contratos con sus colaboradores. El estudio fue un diseño documental explicativo - descriptivo, el conjunto y muestra estuvo constituido por una colección de documentos, y las técnicas y herramientas utilizadas fueron el análisis documental y la tabla de análisis documental, respectivamente. Conclusión: Los contratos basados en el modelo de contrato de servicios son de derecho civil y tienen características adecuadas, ya que la persona que presta los servicios no está bajo la autoridad del empleador y actúa de forma independiente en el desempeño de sus actividades. Asimismo, los contratos de arrendamiento de servicios para la prestación de servicios a organismos estatales se han transformado reiteradamente en contratos laborales con características tan específicas como la actividad personal, la remuneración remunerada y la subordinación y empleo de asociados para el desempeño de actividades. Al mismo tiempo, se especula que la intención de las autoridades públicas de contratar colaboradores bajo el modelo de punto de servicio es reducir costos laborales como beneficios sociales y otros costos como ESSALUD, y también genera interrupciones laborales para estos trabajadores que Están a punto de terminar el trabajo por un año y dejarlos. Se niegan los derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral.

Unchupaico (2020) en su investigación titulada: ***Decreto de urgencia Núm. 016-2020 y vulneración de los derechos constitucionales de los obreros municipales, enero-noviembre 2020***, teniendo como finalidad valorar de qué manera la aprobación del decreto vulnera los derechos de los trabajadores. El estudio es esencialmente fue interpretativo, la población y muestra está conformada por 8 abogados especialistas en temas laborales y constitucionales, las técnicas y herramientas utilizadas son las entrevistas y guías de entrevista, respectivamente. Conclusión: La aprobación del decreto viola directamente el principio de supremacía de la realidad, porque reduce la capacidad del juez de verificar los requisitos de las relaciones laborales al acreditar que los empleados ingresaron a través de un concurso abierto, reduciendo así la posibilidad de ordenar una reposición al trabajador, por lo tanto, esta disposición promueve prácticas ilegales de contratación gubernamental. Además, el decreto viola los principios de protección de la jurisdicción, irrevocabilidad de las obligaciones de deuda, supremacía constitucional y jerarquía normativa, ya que la restauración del estatus es condicional, ya que depende de nuevos factores desfavorables contra ciertos derechos. Con base en lo anterior, se puede concluir que la emisión de una orden de emergencia viola los derechos de los empleados municipales, ya que quien solicita restituir el puesto en este departamento debe encontrarse en una situación presupuestaria prevista a fin de mejorar la estabilidad laboral de los obreros.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique, se viene contratando a los colaboradores bajo el contrato de locación de servicios, donde actualmente esta representa el 43% de los servidores municipales, siendo un porcentaje muy alto y preocupante; ya que se percibe que cumplen actividades similares a los trabajadores nombrados, contratos cas y permanentes.

Esta situación evidencia una vulneración de derechos laborales fundamentales, como el acceso a la seguridad social, el goce de vacaciones, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la estabilidad laboral. Asimismo, dicha problemática incide de manera negativa en la eficiencia administrativa, la productividad institucional y la sostenibilidad financiera del gobierno local, reflejando la necesidad urgente de implementar políticas orientadas a la formalización del empleo y al cumplimiento de la normativa laboral vigente.

2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. BASES TEÓRICAS

2.2.1.1. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

El contrato de Locación de Servicios no cuenta con una regulación normativa específica y se rige únicamente por el Código Civil. Según el artículo 1352° de este código, los contratos se consideran perfeccionados con el consentimiento de ambas partes, salvo en aquellos casos en que la ley exige una forma específica bajo sanción de nulidad. Además, el artículo 1353° del Código Civil establece que todos los contratos de derecho privado, incluyendo los que no tienen nombre específico, están sujetos a las reglas generales contenidas en este aparato, excepto cuando sean no compatibles a las reglas particulares de cada contrato.

Según Cavallotti (2015) indica que:

Es una forma de contrato en la que el locador debe proporcionar sus servicios sin estar subordinado al comitente, siempre y cuando las condiciones de prestación y remuneración estén claramente definidas. Lo que distingue este tipo de relación contractual es que no hay subordinación, lo cual es un criterio importante para determinar si se trata de una relación laboral o no. (p. 315)

Según Canelo (2018) afirma que:

Esta modalidad suele ser empleada con el propósito de contar con colaboradores para llevar a cabo las actividades administrativas y de campo donde los puestos de trabajo son de naturaleza permanente, por tal motivo se deduce que los derechos del colaborador están siendo afectados por el derecho laboral puesto que el contrato se encuentra desnaturalizado por sí debido a que el locador brinda sus servicios de manera eventual respecto a asuntos más puntuales. (p.26)

Según Camacho (2012) sostiene que:

El uso de esta forma de contrato suele tener como objetivo contar con colaboradores para realizar tareas administrativas y de campo en puestos de trabajo que son permanentes. Sin embargo, esto puede afectar los derechos del colaborador en relación con el derecho laboral, ya que el contrato se considera desnaturalizado debido a que el locador proporciona sus servicios solo de manera ocasional y para cuestiones más específicas. (p.77)

Según López (2001) refiere que:

La modalidad contractual en la que el locador se compromete a realizar individualmente servicios en beneficio del comitente a cambio de remuneración se considera inadecuada para el contexto laboral, ya que no brinda la protección necesaria al empleado en términos laborales. (p.110)

La característica distintiva de los contratos por Locación de Servicios es que se rigen por el artículo 1390° del Código Civil, lo que los convierte en contratos por adhesión. En otras palabras, el trabajador tiene la opción de aceptar o rechazar todas las estipulaciones establecidas por la entidad pública, debiendo así

expresar su voluntad de aceptar. La entidad es la encargada de redactar las cláusulas del contrato de manera unilateral, general y abstracta con el fin de establecer el contenido normativo que regirá para una serie de contratos particulares en el futuro, con elementos propios de los mismos.

El artículo 1755° del Código Civil establece que la prestación de servicios consiste en que el prestador provea dichos servicios o sus resultados al comitente. Además, el artículo 1756° del mismo código establece las modalidades de la prestación de servicios, que incluyen Locación de Servicios, Contrato de Obra, Mandato, Depósito y Secuestro. En resumen, los artículos mencionados definen la prestación de servicios y las diversas modalidades en que pueden realizarse.

2.2.1.2. SUJETOS QUE PARTICIPAN EN EL CONTRATO POR LOCACIÓN DE SERVICIOS

Pla (2009) manifiestan que, los sujetos que participan en el mismo son los siguientes:

Se identifica como Comitente, quien también puede ser llamado Locatario, es una persona física o jurídica que demanda los servicios de un tercero, y a cambio le ofrece un pago remunerativo. Por otro lado, el Locador se trata de una persona natural o jurídica que presta sus servicios de forma individual y voluntaria, con el fin de recibir una remuneración económica por dicha tarea. En resumen, el comitente es quien requiere los servicios y el locador es quien los presta y recibe un pago por ello. (p.2)

2.2.1.3. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

El Decreto Legislativo Núm. 1057 regula específicamente esta modalidad contractual que establece un régimen especial de contratación de servicios para el sector público. Este régimen fue

creado para incorporar a los trabajadores que estaban desempeñando tareas bajo la modalidad de SNP, la cual era común en el pasado y presentaba irregularidades en su contratación. En resumen, el objetivo de esta regulación es regularizar la situación laboral de los trabajadores en el sector público que habían estado trabajando bajo la modalidad SNP.

La implementación de un nuevo régimen de contratación en el sector público generó la necesidad de repasar y verificar su historial de creación, ya que el Estado requería la contratación de trabajadores subordinados para cumplir con sus necesidades, lo que resultaba en la configuración de empleos públicos regidos por normas propias y no por las del derecho laboral. Esto dejaba a los trabajadores en una situación de desamparo y sin derechos laborales. Con el tiempo, se intentó regular de manera más favorable la contratación de personal para el Estado, supeditándola a la normativa laboral de la actividad privada y la Constitución Política de 1979 instituyó el derecho al trabajo para regular las relaciones laborales entre el trabajador y el Estado. La introducción de estas normas regulatorias tuvo un gran impacto socioeconómico en los contratos laborales del sector público. En resumen, se reguló la contratación de trabajadores para el Estado bajo la normativa laboral de la actividad privada para garantizar sus derechos y las relaciones laborales entre trabajadores y el Estado.

La situación laboral en el país se vio afectada en los años 1990 debido a la flexibilización que permitió la creación de normas que perjudicaban a los trabajadores y la privatización de empresas estatales. Esto resultó en un despido masivo de personas y una disminución en la participación de los trabajadores en las utilidades generadas por las empresas. Para evitar reconocer los derechos laborales de los trabajadores y reducir los costos, se creó una nueva forma de contratación llamada Servicios No Personales, que solo era beneficiosa para el Estado y no para los trabajadores. Esta situación generó una crisis

económica en el país. En resumen, para reducir costos y evitar reconocer los derechos laborales de los trabajadores, se implementó la modalidad de Servicios No Personales, que solo beneficiaba al Estado y ocasionó una crisis económica en el país.

Con el tiempo, el régimen de Servicios No Personales (SNP) para la contratación de empleados públicos empezó a desvirtuarse. Sin embargo, se reconoció que este régimen sí incluía derechos laborales debido a la subordinación y dependencia de los empleados públicos, así como a su cumplimiento de jornadas laborales. Se creó el Contrato Administrativo de Servicios como una forma de contratación aceptable que buscaba reducir la informalidad en la contratación de personal en el Estado a través de un régimen diferente al de la actividad privada.

De acuerdo a lo mencionado, los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) incluyen ciertos derechos laborales que no están presentes en el régimen de Servicios No Personales (SNP), como el pago de ESSALUD y descansos. Sin embargo, los trabajadores bajo el régimen CAS aún no reciben todos los beneficios laborales estipulados por la normativa laboral en comparación con aquellos contratados bajo el régimen de la actividad privada o el Decreto Legislativo N° 276. Esta situación genera discriminación hacia los trabajadores ya que, se encuentran en igualdad de condiciones de subordinación y prestación laboral. Este perjuicio impide que los trabajadores accedan a un régimen de contratación que les otorgue estabilidad laboral y reconocimiento de sus derechos, como lo dicta la ley y nuestra Constitución. En resumen, el régimen CAS brinda ciertos derechos laborales, pero todavía no cumple con las normas laborales y generan discriminación hacia los trabajadores que merecen igualdad de trato y reconocimiento de sus derechos previstos por ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, hay que comprobar que, aunque se trate de un modelo de contrato regulado, este no deja

de ser excluyente, ya que solo se aplican las disposiciones del derecho administrativo y nacional y se puede criticar la existencia de diferentes tipos. El sistema, sea público o privado, no está funcionando, es decir, los empleados públicos tienen algunas reglas que no aplican, por lo que se denomina y determina que dichos empleados no tienen estabilidad laboral, porque no están en las planillas de la entidad, en consecuencia, no perciben los beneficios sociales laborales en su conjunto, no existe un proceso de nombramiento, menos hay regulación del pago de la Compensación por Tiempo de Servicios entre otros.

Este nuevo régimen de contratación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) parece ser limitativo y va en contra de los derechos constitucionales de los trabajadores. No garantiza la seguridad jurídica y se aleja del marco protector que se supone debería tener en general. Además, como se mencionó previamente, sujeta a los empleados del Estado a actos de discriminación debido a que solo les corresponde el régimen de CAS y su Reglamento, lo que va en contra del derecho a la igualdad. Si los trabajadores estuvieran en un régimen laboral privado o público, se les respetaría su estabilidad laboral y los derechos laborales que se derivan del Derecho de Trabajo. En resumen, el régimen CAS no protege los derechos laborales de los trabajadores y genera discriminación en el empleo público.

Es paradójico que el Estado, que es responsable de proteger los intereses de sus ciudadanos y de respetar sus derechos constitucionales y laborales, sea el infractor que viola la ley. Este escenario es contradictorio ya que, el Estado debería ser el garante de los derechos de los trabajadores y del cumplimiento de la normativa laboral. En resumen, se genera una paradoja al ser el Estado el que incumple con los derechos de los ciudadanos a los que está obligado a proteger y respetar.

La modalidad de contratación que limita los derechos laborales ha sido criticada y ha generado la creación de un proyecto de ley para eliminar este régimen ilegal y permitir a los

trabajadores ser contratados bajo el Decreto Legislativo Núm. 728. Este cambio les permitiría obtener una estabilidad laboral y garantizar la protección legal de sus derechos laborales, lo que establecería un trato igualitario para los trabajadores en iguales condiciones de prestación de servicios. Lamentablemente, este proyecto de ley no se ha llevado a cabo, lo cual es una oportunidad perdida para acercarnos a la igualdad en el trato hacia los trabajadores. En resumen, se ha creado un proyecto de ley para eliminar el régimen laboral limitativo de derechos, pero debido a que no se ha llevado a cabo, se pierde la oportunidad de establecer un trato igualitario a los trabajadores que se encuentran en iguales condiciones de prestación de servicios.

2.2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.2.1. EL CONTRATO

La institución jurídica del contrato es un concepto amplio y sujeto a discusión entre diversos juristas. Desde nuestro enfoque, podemos señalar que el contrato tiene un aspecto general, ya que se aplica a cualquier tipo y forma de relaciones y negocios jurídicos en diferentes ramas del derecho. Al suscribir un contrato, se generan obligaciones para las partes involucradas, lo que implica el sometimiento a un régimen jurídico patrimonial de carácter bilateral o multilateral. Es importante destacar que las partes están obligadas a cumplir el contrato, ya que tiene una fuerza vinculante entre ellas. En resumen, el contrato es una institución jurídica que se aplica a relaciones y negocios jurídicos en distintas ramas del derecho, y tiene un carácter vinculante entre las partes que lo suscriben.

Es fundamental considerar que un contrato solo se hace efectivo cuando se declara la existencia de una voluntad común entre las partes que lo firman. Una vez que se perfecciona, el contrato crea sus efectos jurídicos correspondientes. Por lo tanto, siguiendo la definición del Ordenamiento Jurídico, se entiende que

un contrato es un compromiso o acuerdo entre dos o más partes, cuyo objetivo es concebir, respetar la norma, cambiar o terminar una relación jurídica patrimonial. En resumen, desde nuestra perspectiva, un contrato es un tipo de convenio bilateral o multilateral que requiere la presencia de al menos dos partes y tiene como finalidad regular una relación jurídica con contenido legítimo.

El aforismo que suele citarse con frecuencia es que el Contrato es Ley entre las partes, lo que implica que están obligadas a cumplirlo. El Contrato también se conoce como un acto jurídico bilateral porque requiere la presencia de dos partes que llegan a un acuerdo de voluntades sobre un objeto jurídico de interés común. La finalidad del contrato puede ser la creación, modificación o extinción de derechos patrimoniales, y es esencial para la circulación de la riqueza, la propiedad, la industria y la economía en general. El cumplimiento del contrato es fundamental porque implica el respeto de lo establecido en el acuerdo, el cual tiene un valor jurídico. Además, al firmar un contrato, se adquieren derechos, pero también se asumen obligaciones que ayudan a evitar la violencia, la explotación y la injusticia. En resumen, el Contrato es Ley entre las partes y un acto jurídico bilateral que implica la creación, modificación o extinción de derechos patrimoniales, y es fundamental para la economía y para evitar situaciones de injusticia o explotación.

Es de gran importancia tener en cuenta que, al referirnos a un Contrato, debemos considerar que uno de sus requisitos fundamentales es la Autonomía de la Voluntad o libertad contractual entre las partes que suscriben el contrato. Aunque los contratantes tienen la libertad de establecer las cláusulas y condiciones que consideren convenientes, esto tiene ciertos límites, ya que debe estar dentro del marco legal y no vulnerar el orden público.

El consensualismo es otra característica esencial que debe imperar en todo contrato. No basta con la mera intención de

querer contratar por parte de una de las partes, sino que ambas voluntades, tanto de la parte ofertante como la aceptante, deben coincidir y exteriorizarse para que exista un acuerdo de voluntad común y se forme el contrato. Es necesario que ambas partes deseen la misma cosa con los efectos jurídicos que ello implica, otorgando a la Ley y al Ordenamiento Jurídico la potestad de regular la creación de dicho vínculo obligacional que une a las partes intervinientes.

2.2.2.2. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Es común que los jueces citen el principio de dar prioridad a los hechos sobre lo jurídico en sus sentencias cuando existe una discrepancia entre un documento y lo que ocurre en la realidad (contrato, acuerdo, convenio, etc.). Esta práctica puede generar una presunción del trabajo en caso de que se haya demostrado un contrato simulado entre el empleador y el trabajador. A pesar de que la intención del empleador sea ocultar la relación laboral, esta presunción de laboralidad puede desaparecer en caso de que se logre comprobar la verdadera naturaleza de la relación laboral en el proceso y en la etapa probatoria correspondiente. Como resultado, el principio otorga una protección legal al trabajador, ya que se le otorga valor legal a lo que sucede en el campo de los hechos.

El principio de la primacía de la realidad busca erradicar las relaciones de trabajo encubiertas en las que se oculta la verdadera condición laboral del trabajador, lo que implica una violación deliberada que los deja sin protección legal. Este tipo de relaciones laborales simuladas ocurren con frecuencia en la vida diaria, especialmente en las entidades estatales, quienes suelen violar las normas laborales al contratar trabajadores para realizar funciones permanentes bajo un contrato civil, lo que los deja desamparados e indefensos. Esto evita que los trabajadores obtengan la estabilidad laboral que buscan y merecen, ya que están trabajando bajo un régimen que no les otorga protección

legal y que se ha establecido de forma fraudulenta, privándoles de la seguridad y estabilidad que necesitan para desarrollarse plenamente en su trabajo.

Es importante tener en cuenta que, para que se considere un contrato como una relación laboral, se necesita demostrar que cumple con los requisitos establecidos en el Derecho Laboral. Para ello, se recurre al Principio de la Primacía de la Realidad, que establece que las cosas deben ser calificadas según su naturaleza y no por su denominación. Este principio se aplica tanto en el Derecho Civil como en el Laboral, y es necesario acreditar la existencia de los tres elementos de trabajo: subordinación, pago de una remuneración y la prestación personalísima. En caso de un proceso judicial, es necesario demostrar que la relación entre el trabajador y el empleador es de naturaleza laboral para que se apliquen las protecciones legales correspondientes.

En la realidad laboral, puede resultar difícil probar la existencia de los tres elementos de una relación de trabajo, especialmente si el empleador intenta encubrir dicha relación. En estos casos, es necesario recurrir a los rasgos distintivos de una relación laboral, llamados rasgos sintomáticos, para calificarla como tal. Estos rasgos pueden estar presentes en una relación de naturaleza civil, y es necesario analizar cuidadosamente cada uno de ellos para determinar si se trata de una relación laboral. A través de la aplicación de una presunción sobre los elementos de hecho en el caso específico, se pueden identificar estas peculiaridades sintomáticas y determinar si existe una relación de trabajo.

Según los dispositivos laborales que protegen a los trabajadores y la realidad laboral, cuando exista incertidumbre sobre la situación laboral de un trabajador, se priorizará la protección de los derechos del trabajador. Este principio de protección también se aplica en casos de conflictos laborales llevados ante el Sistema de Inspección de Trabajo, así como en

procesos administrativos y judiciales ante el INDECOP y otros organismos. Es importante destacar que este principio tiene un contenido general en su aplicación.

2.2.2.3. CONTRATO DE TRABAJO

En términos conceptuales, el Contrato de Trabajo es una institución jurídica que tiene como función regular y establecer normas en la obtención de fuerza laboral por parte de los seres humanos. En otras palabras, cuando una persona trabaja bajo relación de dependencia, realizando un servicio por cuenta ajena y recibiendo una remuneración por ello, se establece cuál es la naturaleza y configuración de dicha institución, que puede otorgar derechos laborales.

Según lo expresado y considerando la existencia de una presunción del trabajo, el Contrato de Trabajo se convierte en una herramienta e instrumento para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de los dispositivos laborales establecidos en dicha relación contractual, incluso en casos donde el empleador intente evitar un contrato estable y con ello evitar reconocer y pagar los derechos laborales correspondientes a cada trabajador.

Desde un enfoque doctrinario, el contrato se define como un acuerdo en el que el trabajador se compromete a prestar servicios subordinados para otra persona a cambio de una remuneración, sea esta de tipo intelectual o manual. En este acuerdo, una de las partes tiene la responsabilidad de dirigir, supervisar y sancionar los servicios realizados (el empleador), mientras que la otra parte se compromete a prestar servicios remunerados (el trabajador). Este poder de dirección y sanción disciplinario permite al empleador aplicar medidas sancionatorias cuando el trabajador incurre en faltas durante el cumplimiento de sus servicios. Se trata, en definitiva, de dos partes que se comprometen mutuamente a cumplir con sus respectivas responsabilidades y obligaciones en la relación laboral.

La Casación Núm. 1581-97 de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema establece que el Contrato de Trabajo se define como un negocio jurídico en el que el trabajador presta sus servicios personales a cambio de una remuneración por cuenta ajena para el empleador, en una relación subordinada. Además, se destaca que la evaluación de los elementos esenciales del contrato de trabajo debe primar por encima de cualquier otra estipulación que establezcan las partes, incluso si hacen referencia al Art. 62° de la Constitución Política del Estado que contempla la libertad de contratación. Esto es importante para entender cómo se aplica la legislación respecto a esta materia en el contexto nacional.

El texto sugiere que todo contrato laboral conlleva una serie de deberes y obligaciones entre las partes involucradas, ya que tiene una doble finalidad. Por un lado, asegurar que el trabajo encargado se realice según los términos establecidos en el contrato y aceptados por ambas partes. Por otro lado, garantizar que el empleador cumpla con los derechos laborales que se derivan de la contratación, de acuerdo con las normas y dispositivos laborales. Es importante mencionar cómo las responsabilidades son compartidas entre el empleador y el trabajador en la relación laboral, y cómo ambas partes deben cumplir con sus obligaciones para asegurar el éxito del contrato.

El texto explica que las regulaciones y normas que rigen las relaciones laborales se encuentran establecidas en la Constitución como norma general que abarca todas las ramas del derecho. Estas normas determinan cómo se debe dar la contratación y crear el vínculo contractual en el ámbito laboral para proteger los derechos de ambas partes involucradas. Es importante destacar que la voluntariedad del trabajador en la suscripción del contrato y la ajenidad de la prestación son características fundamentales en el contrato laboral, ya que el trabajador presta sus servicios mientras el empleador asume los gastos y compensaciones que se derivan de su trabajo. En

definitiva, se trata de una relación contractual en la cual se protegen los derechos constitucionales de ambas partes involucradas y se establecen las bases para el cumplimiento de las obligaciones y deberes establecidos en el contrato.

2.2.2.4. PRESTACIÓN PERSONAL

El texto menciona que en el contrato laboral se establece que la prestación de servicios debe ser personal y directa, por lo que no es posible la delegación o ayuda de terceros para la ejecución de dichos servicios. Es decir, la relación contractual se establece únicamente entre el empleador y el trabajador específico contratado, y no se permite la subcontratación o delegación del trabajo a terceros. En consecuencia, se prohíbe que el trabajador contratado utilice la figura del reemplazo o la ayuda de otras personas para llevar a cabo la tarea asignada en el contrato laboral. En resumen, el contrato laboral requiere que la función a realizar sea ejercida únicamente por el trabajador contratado y no por un tercero o una ayuda delegada.

2.2.2.5. DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

La presencia de los elementos esenciales en un contrato de trabajo determina si existe o no una relación laboral, incluso si el contrato en cuestión es de naturaleza civil. A diferencia de un contrato civil, en una relación laboral hay una subordinación del trabajador al empleador y no existe la misma autonomía en la prestación del servicio. Por otra parte, en un contrato de locación de servicios ambas partes se encuentran en iguales circunstancias y no hay dependencia. En este tipo de contrato, el locador tiene completa autonomía para realizar su servicio, sin la existencia de un desequilibrio entre las partes. En resumen, la presencia de los elementos esenciales en un contrato de trabajo determina si existe o no una relación laboral y, en contraposición

con un contrato de locación de servicios, en una relación laboral hay subordinación y falta de autonomía del trabajador.

Que, durante el desarrollo de la prestación de servicios, pueden surgir diversas situaciones que nos lleven a concluir que ya no estamos ante una contratación de locación de servicios sino una relación laboral, aunque inicialmente existiera independencia por parte del locador. Se consideran condiciones que pueden cambiar esta situación como la subordinación del trabajador y la capacidad del empleador para sancionarlo si considera que el servicio no se está realizando adecuadamente. Si se desnaturaliza la relación laboral, los trabajadores suelen recurrir a la vía judicial para buscar su estabilidad en el centro de trabajo. En resumen, las condiciones como la subordinación y la capacidad del empleador de sancionar al trabajador si no cumple con sus requerimientos pueden cambiar el carácter de la contratación de locación de servicios a una relación laboral, lo que lleva a los empleados a buscar estabilidad laboral a través de la vía judicial.

Que en un proceso judicial es importante demostrar los tres elementos esenciales del contrato de trabajo con el fin de obtener protección legal y evitar la vulneración de los derechos laborales del demandante. La razón por la cual las empresas, tanto públicas como privadas, utilizan contratos de naturaleza civil es para evitar costos laborales y obligaciones en cuanto a seguridad social y beneficios sociales, aunque a costa de la vulneración de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, el Tribunal Constitucional ha establecido consideraciones para demostrar la existencia de una relación laboral.

Controlar la ejecución y la forma de realización de la prestación del servicio, considerando aspectos como el horario en que se ejecuta.

La duración y continuidad de la misma, el suministro de herramientas y materiales para su desarrollo.

La remuneración del trabajador.

El reconocimiento de sus derechos laborales, como vacaciones anuales, gratificaciones y descuentos en sistemas de pensiones y salud.

Vilchez (2008) indica que si en el contrato, se configura la situación de subordinación y dependencia jerárquica entre las partes, significará que se configura el encubrimiento de la relación laboral, pudiendo entonces concluirse que se desnaturaliza el contrato de derecho civil.

Chávez (2020) afirma que cuando la relación con la entidad demuestra continuidad, uso de uniformes, facilidades y asunción de costos propios, se desnaturaliza el contrato, porque en la práctica hay subordinación de hecho, propio de una relación laboral. Asimismo, fundamenta que la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el sector público peruano corresponde a un análisis sobre la naturaleza autónoma del contrato de locación de servicios según el Código Civil peruano y las condiciones en las que dicho contrato puede ser desnaturalizado si se evidencian hechos que demuestran una relación laboral encubierta. La continuidad del servicio tras la expiración formal del contrato civil refleja la existencia de una relación de hecho laboral, lo que conlleva la desnaturalización.

Chávez (2020) fundamenta que el contrato de locación de servicios, regulado por el artículo 1764 del Código Civil peruano, es un acuerdo civil en el que el locador se compromete a prestar un servicio de forma autónoma y temporal a cambio de una remuneración, sin subordinación al comitente. Este contrato implica obligaciones bilaterales y autonomía en la ejecución y tiempo definido que lo diferencian de una relación laboral tradicional. Sin embargo, la desnaturalización ocurre cuando, a pesar de la formalidad civil, en la práctica existe subordinación real, continuidad en la prestación y dependencia organizacional, lo que vulnera derechos laborales y requiere el reconocimiento jurídico como relación laboral.

2.3. VARIABLE, DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL

2.3.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

2.3.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Los Contratos por locación de servicios

2.3.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios

2.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Independiente		
Los Contratos por locación de servicios Chávez (2020) define el contrato de locación de servicios como una relación contractual caracterizada por la autonomía en la ejecución del servicio, la existencia de un tiempo determinado para su prestación, y una remuneración económica basada en pagos por servicios específicos, sin la presencia de subordinación ni elementos propios de una relación laboral.	Autonomía	-Nivel de supervisión o monitoreo (bajo o inexistente). -Prestación personal del servicio o delegada (existencia de libertad en la ejecución). -Ausencia de subordinación jerárquica o control directo en la organización del trabajo.
	Tiempo determinado	-Duración del contrato civil (fecha de inicio y fin). -Existencia de renovaciones contractuales formales y documentadas. -Cumplimiento del plazo establecido sin relación con horas o jornadas diarias.
	Remuneración económica	-Monto total acordado en el contrato civil. -Forma de pago (por servicios, entregables, u honorarios).
Variable 2: Dependiente		
desnaturalización de los contra-tos de locación de servicios Chávez (2020) manifiesta que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios ocurre cuando, pese a ser formalmente civiles, se evidencia subordinación y una relación laboral real. Esto se manifiesta cuando el trabajador está sujeto a supervisión continua bajo normas internas, y existen hechos como extensión del contrato vencido, entrega de uniformes y/o herramientas por la entidad. Estas circunstancias revelan que el contrato ha perdido su carácter civil y debe reconocer-se como una relación laboral.	Subordinación	-La prestación de servicios ha sido continua en el tiempo. -El pago es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos. -Cumple usted con la Impartición de Políticas Internas. -Registra en un sistema su horario de ingreso. -Percibe pago por movilidad. -Porta carnet para ingresar a laborar.
	Desacreditación de los Contratos	-Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido. -Se otorga uniforme para el desempeño de sus funciones. -La entidad le facilita las herramientas de trabajo. -Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación utilizado fue básico al haber considerado contenidos teóricos. La investigación se centró en hechos previos y se utilizó para analizar la influencia directa de la subordinación en la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba.

3.2. ENFOQUE

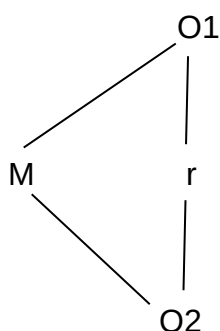
Para el desarrollo de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo.

Un enfoque cuantitativo es útil para analizar datos numéricos y estadísticos relacionados con la utilización y eficiencia de los contratos de locación de servicios en la municipalidad. Al combinar ambos enfoques, se puede obtener una comprensión más completa y rigurosa del tema en cuestión.

El enfoque cuantitativo en la investigación adopta métodos estructurados y análisis estadísticos para obtener resultados generalizables, partiendo de un proceso deductivo que permite establecer relaciones causales y producir conocimientos verificables. La investigación cuantitativa busca describir, explicar y predecir fenómenos sociales a través del uso sistemático de datos numéricos, lo que facilita la replicación y validación científica de los hallazgos. Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

3.3. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño de la investigación fue no experimental transeccional, ya que no se pudo influir ni alterar los datos que se recaben, y corresponderá a corte transversal porque se trabajará en un solo periodo que es el año 2021.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Los contratos por locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique

O2 = La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, 2021

Finalmente, la letra **r** indica el efecto de la variable O2 en la variable O1

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. POBLACIÓN

La investigación se enfoca en una población Total de 78 entre funcionarios, servidores y locadores de Servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba. Esta población está compuesta por aquellos que tienen un contrato de Locación de Servicios de naturaleza civil.

3.4.2. MUESTRA

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) define a la muestra como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características similares al que se le llama población (p. 20).

Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que está en función de la disponibilidad y proximidad al investigador, basándose solo en su criterio de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 176). La muestra utilizada para el análisis consiste en un total de 50 entre funcionarios, Servidores y locadores de Servicios,

que son un subconjunto de la población más grande. La muestra es representativa y sirve como una manera de analizar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios.

3.4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

34 locación de servicios

16 funcionarios y servidores

3.5. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.5.1. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN O DE DATOS

La recolección de información y datos estadísticos para la investigación se llevó a cabo mediante encuestas realizadas a los locadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba.

3.5.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El instrumento utilizado en la presente investigación consiste en cuestionarios que tienen como objetivo recopilar información acerca del régimen laboral bajo el cual se desempeñan los trabajadores, incluyendo información sobre el tiempo laborado, la remuneración y el horario, entre otros aspectos. El propósito es detectar posibles relaciones laborales ocultas en los contratos civiles y la implicación que tiene la subordinación para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación se consideraron los siguientes principios éticos:

El conocimiento informado, que se cumplió a través de la información proporcionada a los funcionarios y trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba; y el respeto a la dignidad humana, que se cumplió garantizando que la dignidad de los funcionarios y trabajadores no fuera afectada.

El principio de justicia se implementó garantizando un trato justo antes, durante y después de la participación en la investigación. Esto incluyó una selección justa de participantes y un trato respetuoso y amable, con protección de la privacidad y confidencialidad de los participantes.

El anonimato de los participantes y se mantuvo la privacidad de la información recibida, utilizándola únicamente para fines de investigación. Asimismo, se cumplió con el principio de honestidad, al informar a los funcionarios y trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, acerca de los fines de la investigación, cuyos resultados se plasmaron en el presente estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En lo referido al manejo de los datos obtenidos después de la implementación de encuestas dirigidas a funcionarios, gerentes, sub gerentes, especialistas, jefes de oficinas y locadores de servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba; estas se procesaron usando la hoja de cálculo, generando los gráficos estadísticos correspondientes.

Estas encuestas permitieron obtener resultados tanto para la variable independiente como para la dependiente.

Tabla 2

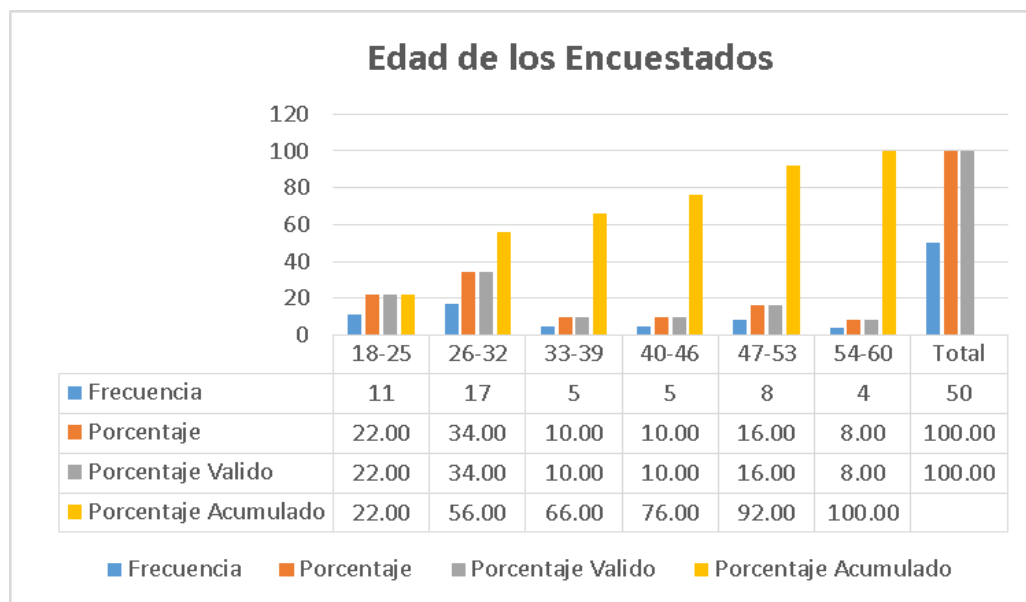
Edad de los encuestados

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
18-25	11	22.00	22.00	22.00
26-32	17	34.00	34.00	56.00
33-39	5	10.00	10.00	66.00
40-46	5	10.00	10.00	76.00
47-53	8	16.00	16.00	92.00
54-60	4	8.00	8.00	100.00
Total	50	100.00	100.00	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 1

Edad de los encuestados



Nota. La figura muestra cifras sobre la edad de los encuestados

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 2 y figura 1 se advierte que del 100% de los consultados en la Municipalidad distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba, respecto a la pregunta sobre la edad de los encuestados, tenemos que de: 11 (22%) sus edades oscilan entre 18 a 25 años; 17 (34 %) oscilan entre 26 a 32 años; 5 (10 %) oscilan entre 33 a 39 años; 5 (10 %) oscilan entre 40 a 46 años; 8 (16%) oscilan entre 47 a 53 años y 4 (8%) oscilan entre 54 a 60 años. Lo que podemos afirmar es que la mayoría de los encuestados, específicamente mas de la mitad de ellos, son profesionales jóvenes cuyas edades oscilan entre los 18 y 32 años de edad.

Tabla 3

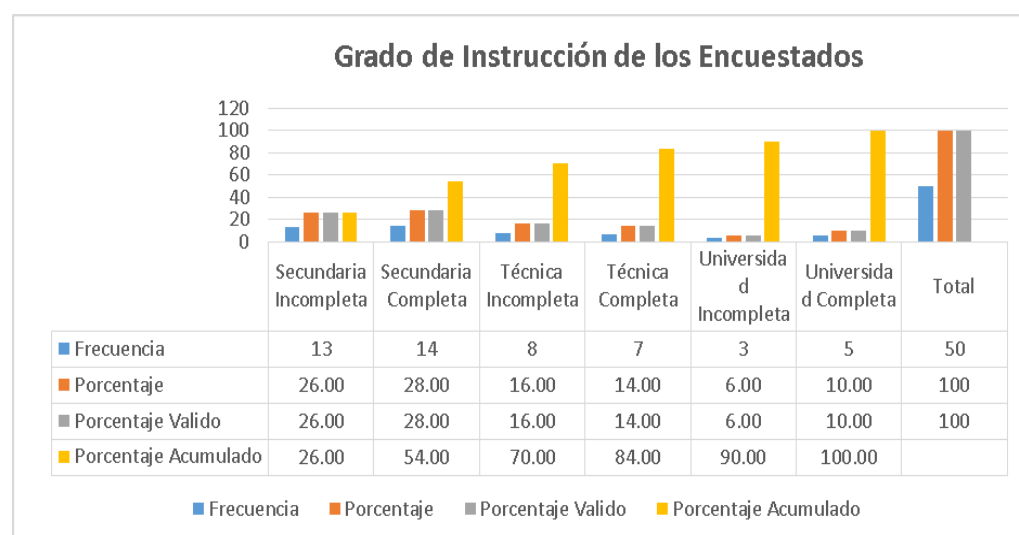
Grado de instrucción de los encuestados

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Secundaria Incompleta	13	26.00	26.00	26.00
Secundaria Completa	14	28.00	28.00	54.00
Técnica Incompleta	8	16.00	16.00	70.00
Técnica Completa	7	14.00	14.00	84.00
Universidad Incompleta	3	6.00	6.00	90.00
Universidad Completa	5	10.00	10.00	100.00
Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 2

Grado de instrucción de los encuestados



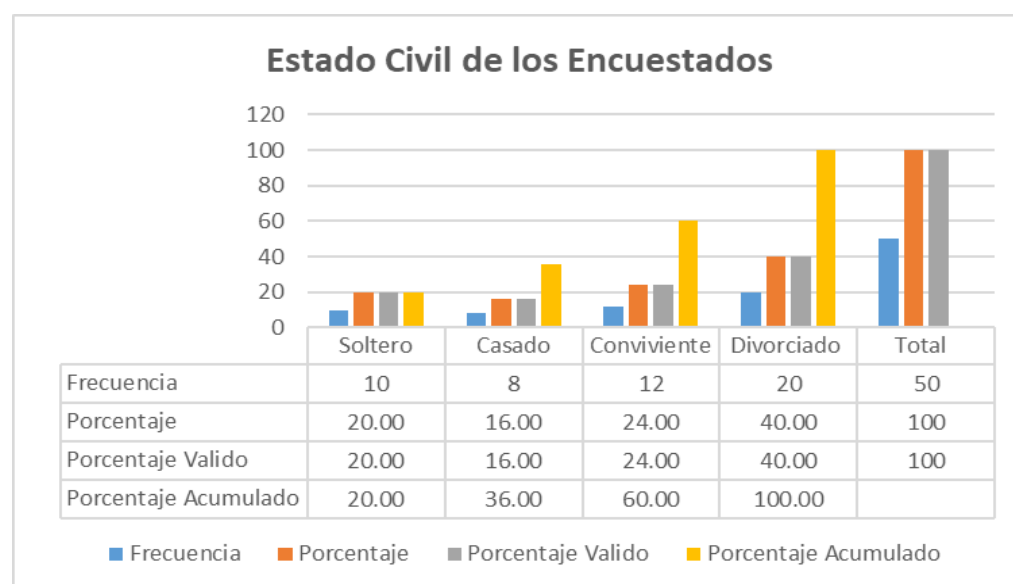
Nota. La figura muestra cifras del grado de instrucción de los encuestados

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 3 y figura 2 se advierte que del 100% de los consultados, 13 (26%) respondieron que tienen Secundaria Incompleta; 14 (28%) respondieron que tienen Secundaria Completa; 8 (16%) respondieron que tienen Técnica Incompleta; 7 (14%) respondieron que tienen Técnica Completa; 3 (6%) respondieron que tienen Universidad Incompleta y 5 (10%) respondieron que tienen Universidad Completa.

Tabla 4*Estado civil de los encuestados*

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
<i>Soltero</i>	10	20.00	20.00	20.00
<i>Casado</i>	8	16.00	16.00	36.00
<i>Conviviente</i>	12	24.00	24.00	60.00
<i>Divorciado</i>	20	40.00	40.00	100.00
<i>Total</i>	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta**Figura 3***Estado civil de los encuestados**Nota.* La figura muestra cifras del estado civil de los encuestados

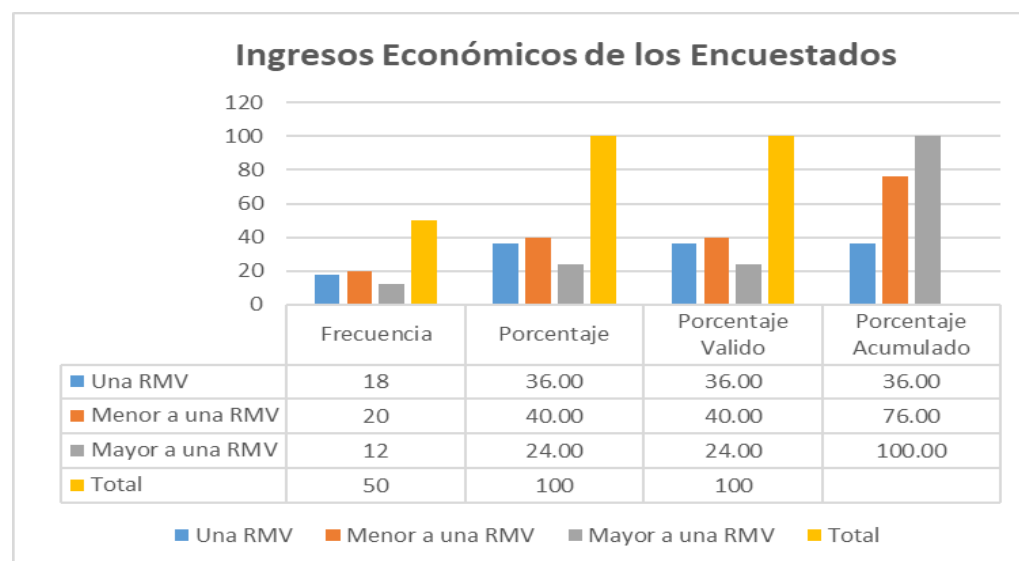
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 4 y figura 3 se advierte que del 100% de los consultados, 10 (20%) respondieron que son Solteros; 8 (16 %) respondieron que son Conviviente; 12 (24 %) y respondieron que son Divorciados; 20 (40%).

Tabla 5*Ingresos Económicos de los Encuestados*

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Una RMV	18	36.00	36.00	36.00
Menor a una RMV	20	40.00	40.00	76.00
Mayor a una RMV	12	24.00	24.00	100.00
Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 4*Ingresos Económicos de los Encuestados*

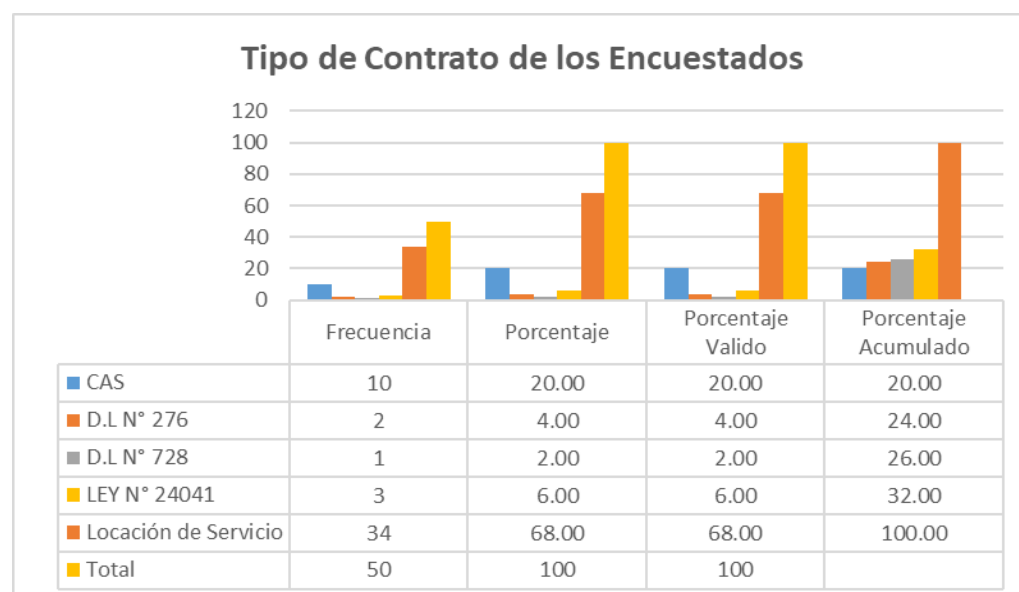
Nota. La figura muestra cifras sobre los ingresos económicos de los encuestados

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 y figura 4 se advierte que del 100% de los consultados, 18 (36%) perciben una Remuneración Mínima Vital; 20 (40%) perciben Menor a una Remuneración Mínima Vital y 12 (24%) perciben Mayor a una Remuneración Mínima Vital.

Tabla 6*Tipo de contrato de los encuestados*

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
CAS	10	20.00	20.00	20.00
D.L N° 276	2	4.00	4.00	24.00
D.L N° 728	1	2.00	2.00	26.00
LEY N° 24041	3	6.00	6.00	32.00
Locación de Servicio	34	68.00	68.00	100.00
Total	50	100	100	

*Nota. Aplicación de la encuesta***Figura 5***Tipo de contrato de los encuestados**Nota. La figura muestra cifras sobre los tipos de contratos de los encuestados***ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla 6 y figura 5 se advierte que del 100% de los consultados, 10 (20%) son personas contratadas por CAS; 2 (4%) son personas del D.L Núm. 276; 1 (2%) son personas del D.L N° 728 3 (6%) son personas de la LEY N° 24041; 34 (68%) son personas contratados por Locación de Servicios.

Tabla 7

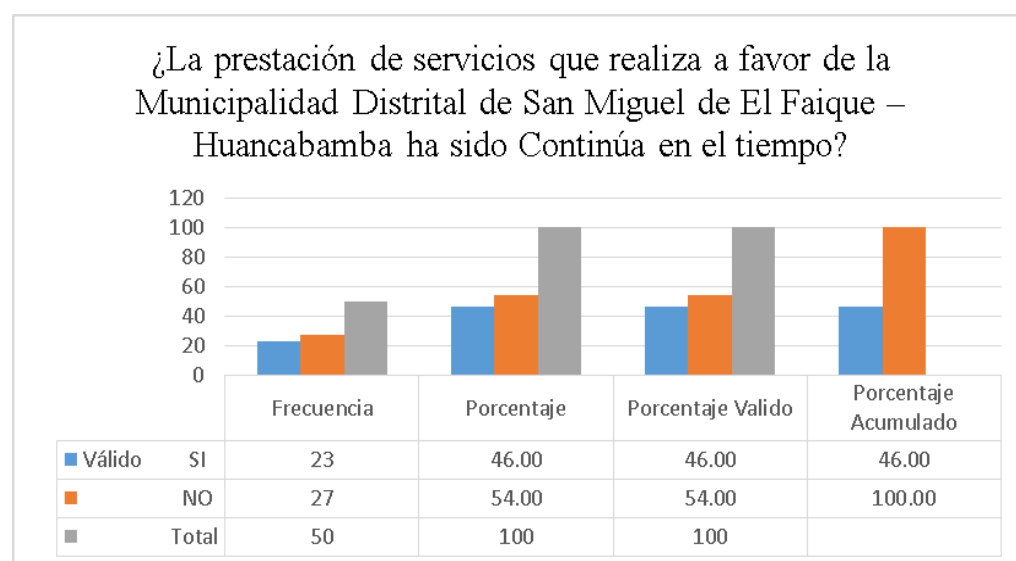
¿La prestación de servicios que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba ha sido Continúa en el tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	23	46.00	46.00	46.00
	NO	27	54.00	54.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 6

¿La prestación de servicios que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba ha sido Continúa en el tiempo?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 7

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 7 y figura 6 se advierte que del 100% de los consultados; 23 (46%) respondieron que SI hubo continuidad en el tiempo de la prestación de servicios; mientras que 27 (54%) expresaron que NO. Evidenciando que la cantidad de personas que prestan servicios en la Municipalidad distrital de san Miguel de El Faique es significativa.

Tabla 8

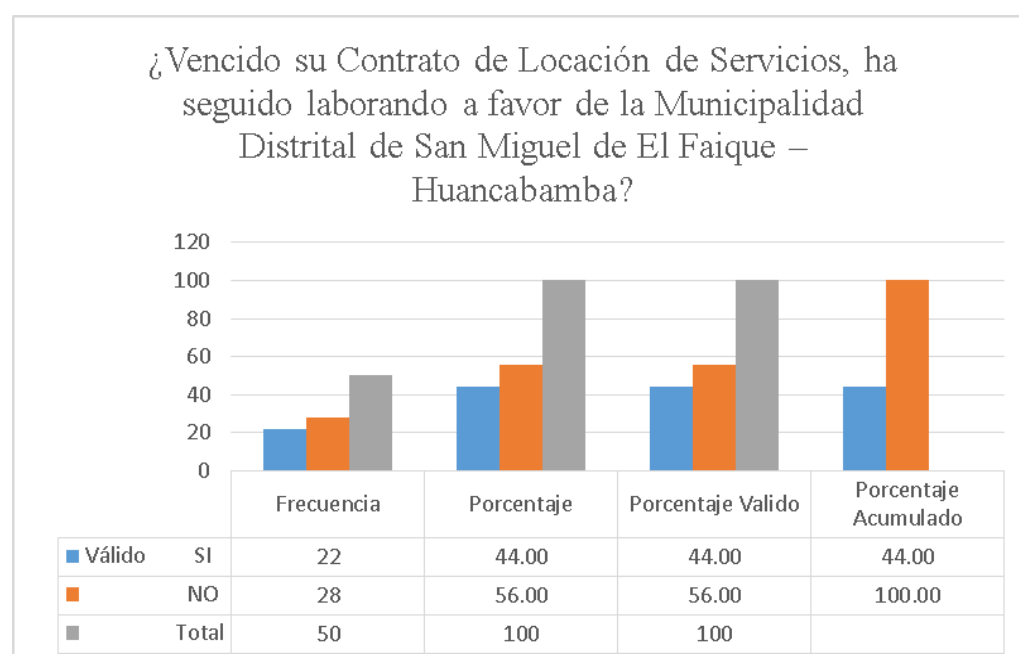
¿Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido laborando a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	22	44.00	44.00	44.00
	NO	28	56.00	56.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 7

¿Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido laborando a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 8

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 8 y figura 7 se advierte que del 100% de los consultados; 22 (44%) respondieron que SI fue a favor de la Municipalidad; mientras que 28 (56%) expresaron que NO.

Tabla 9

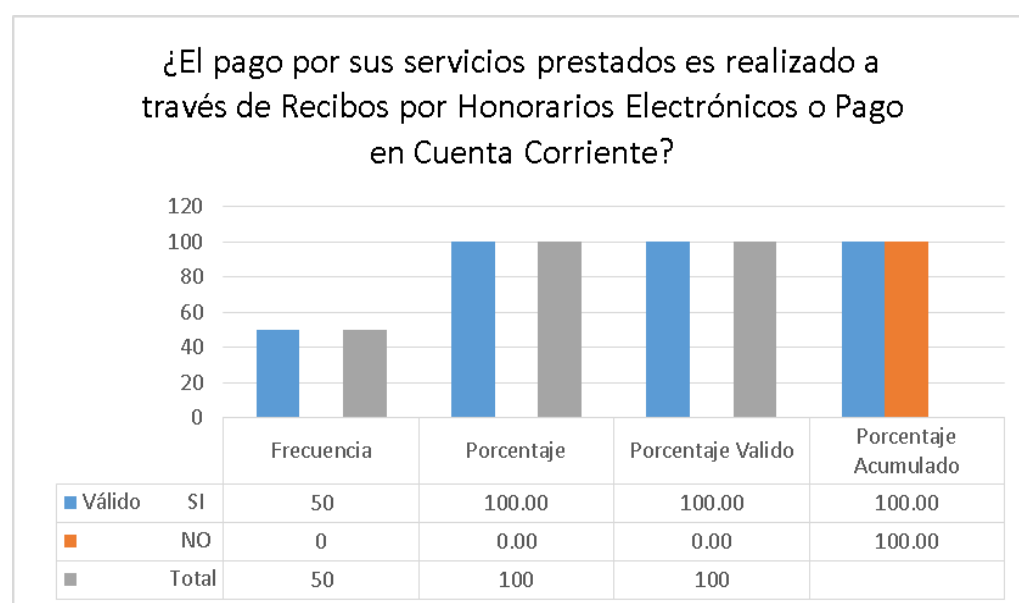
¿El pago por sus servicios prestados es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos o Pago en Cuenta Corriente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	50	100.00	100.00	100.00
	NO	0	0.00	0.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 8

¿El pago por sus servicios prestados es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos o Pago en Cuenta Corriente?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 9

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 9 y figura 8 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que SI es a través de recibos por Honorarios.

Tabla 10

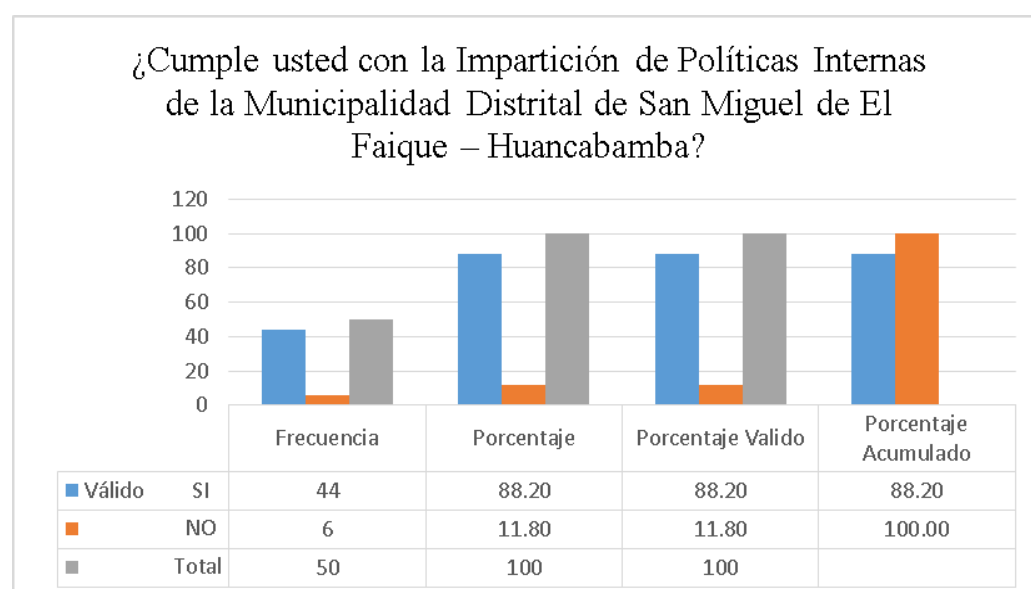
¿Cumple Usted con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	44	88.20	88.20	88.20
	NO	6	11.80	11.80	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 9

¿Cumple Usted con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 10

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 y figura 9 se advierte que del 100% de los consultados; 44 (88.22%) respondieron que SI cumplen con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad; mientras que 6 (11.80%) expresaron que NO.

Tabla 11

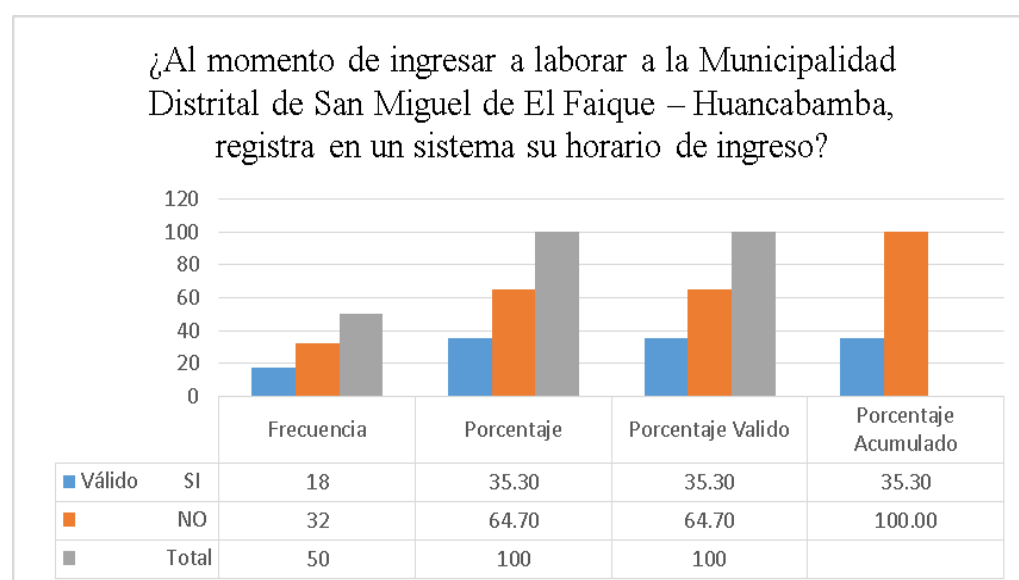
¿Al momento de ingresar a laborar a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, registra en un sistema su horario de ingreso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	18	35.30	35.30	35.30
	NO	32	64.70	64.70	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 10

¿Al momento de ingresar a laborar a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, registra en un sistema su horario de ingreso?



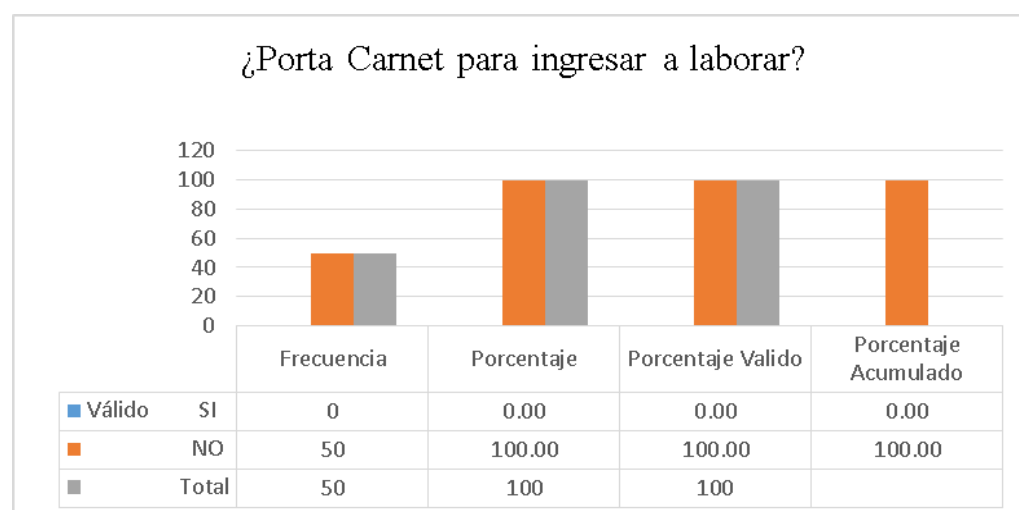
Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 11

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 11 y figura 10 se advierte que del 100% de los consultados; 18 (35.30%) respondieron que SI; mientras que 32 (64.70%) expresaron que NO. De lo que podemos afirmar que la mayoría de los encuestados no registra en un sistema su ingreso a la Municipalidad distrital de San Miguel de El Faique.

Tabla 12*¿Porta Carnet para ingresar a laborar?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta**Figura 11***¿Porta Carnet para ingresar a laborar?**Nota.* La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 12**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la tabla 12 y figura 11 se advierte que del 100% de los consultados; 18 (35.30%) respondieron que SI; mientras que 50 (64.70%) expresaron que NO.

Tabla 13

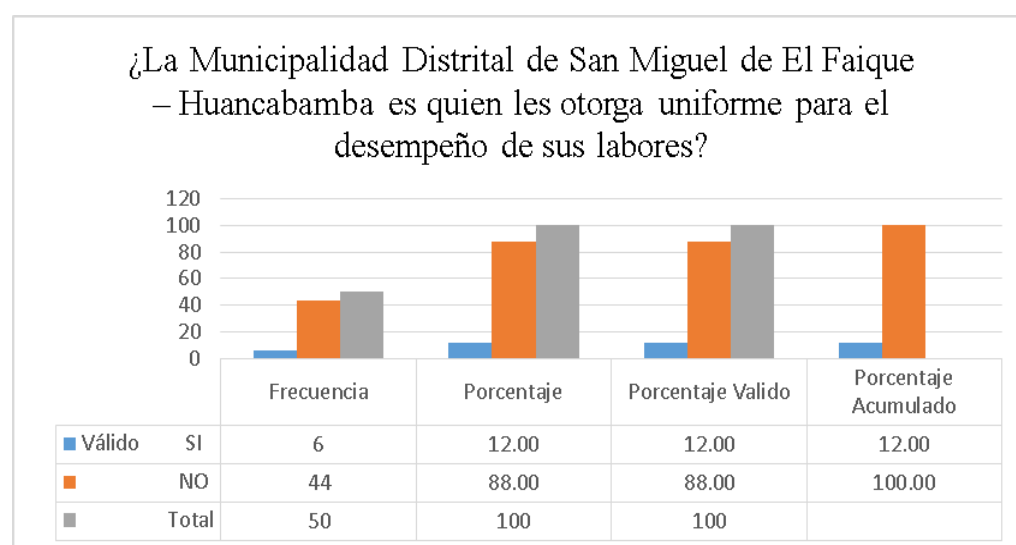
¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien les otorga uniforme para el desempeño de sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	6	12.00	12.00	12.00
	NO	44	88.00	88.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 12

¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien les otorga uniforme para el desempeño de sus labores?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 13

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 13 y figura 12 se advierte que del 100% de los consultados; 6 (12%) respondieron que SI; mientras que 44 (88%) expresaron que NO.

Tabla 14

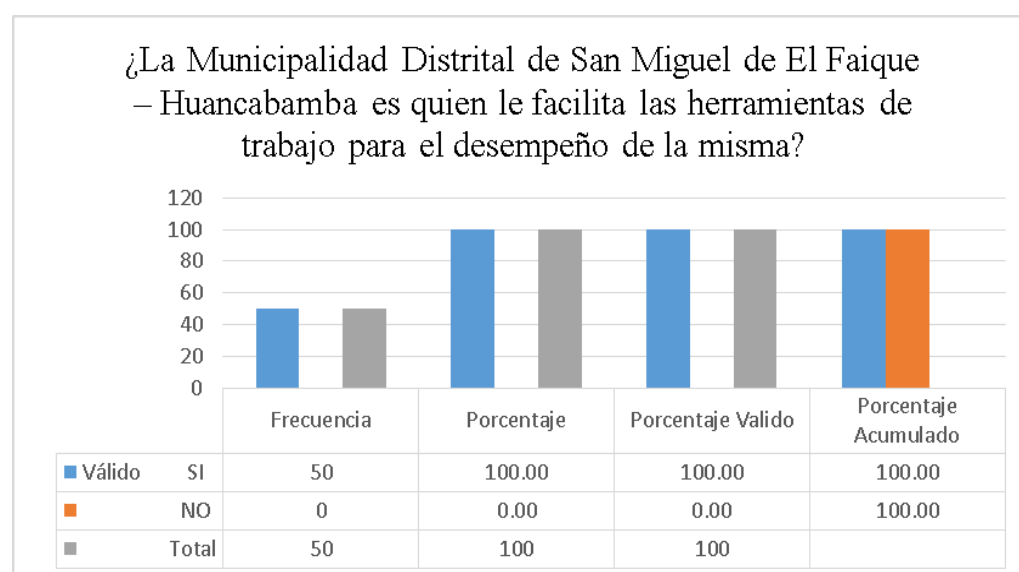
¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien le facilita las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	50	100.00	100.00	100.00
	NO	0	0.00	0.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 13

¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es quien le facilita las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 14

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 14 y figura 13 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que SI. De esto podemos afirmar que los equipos de cómputo que utilizan en sus actividades diarias son de la Municipalidad distrital de San Miguel de El Faique.

Tabla 15

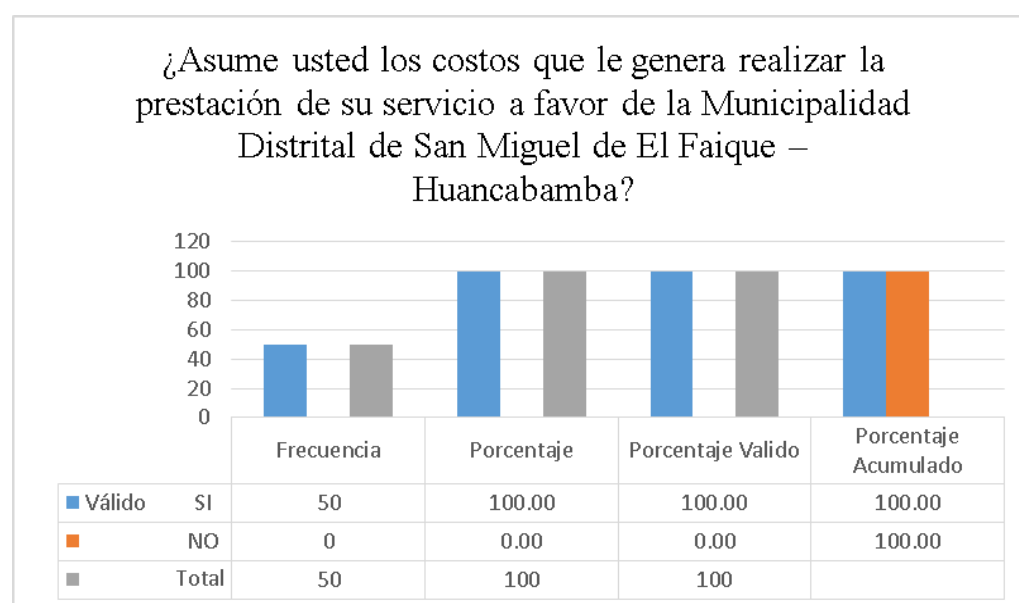
¿Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	50	100.00	100.00	100.00
	NO	0	0.00	0.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 14

¿Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 15

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 15 y figura 14 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que SI.

Tabla 16

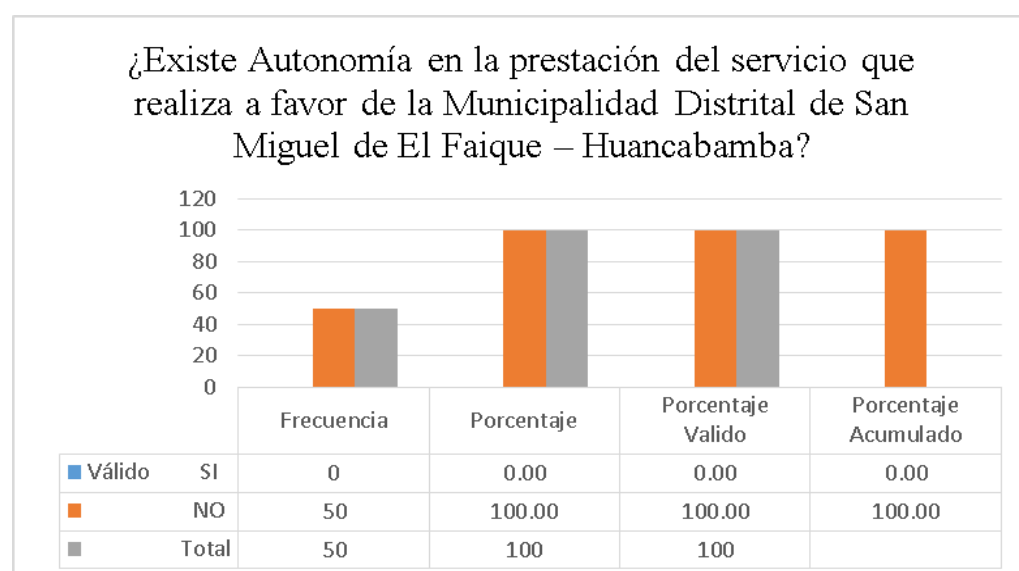
¿Existe Autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido SI	0	0.00	0.00	0.00
NO	50	100.00	100.00	100.00
Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 15

¿Existe Autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 16

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 16 y figura 15 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO existe autonomía en la prestación del servicio que realizan a favor de la Municipalidad distrital de San Miguel de El Faique.

Tabla 17

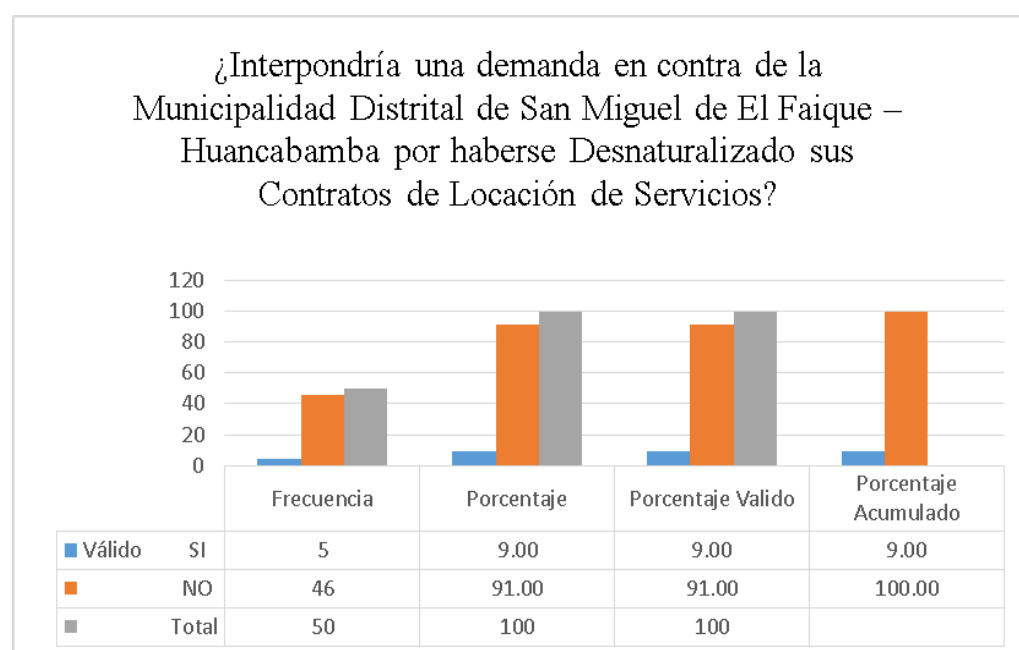
¿Interpondría una demanda en contra de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba por haberse Desnaturalizado sus Contratos de Locación de Servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	5	9.00	9.00	9.00
	NO	46	91.00	91.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 16

¿Interpondría una demanda en contra de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba por haberse Desnaturalizado sus Contratos de Locación de Servicios?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 17

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 17 y figura 16 se advierte que del 100% de los consultados; 5 (9%) respondieron que SI; mientras que 46 (91%) expresaron que NO.

Tabla 18

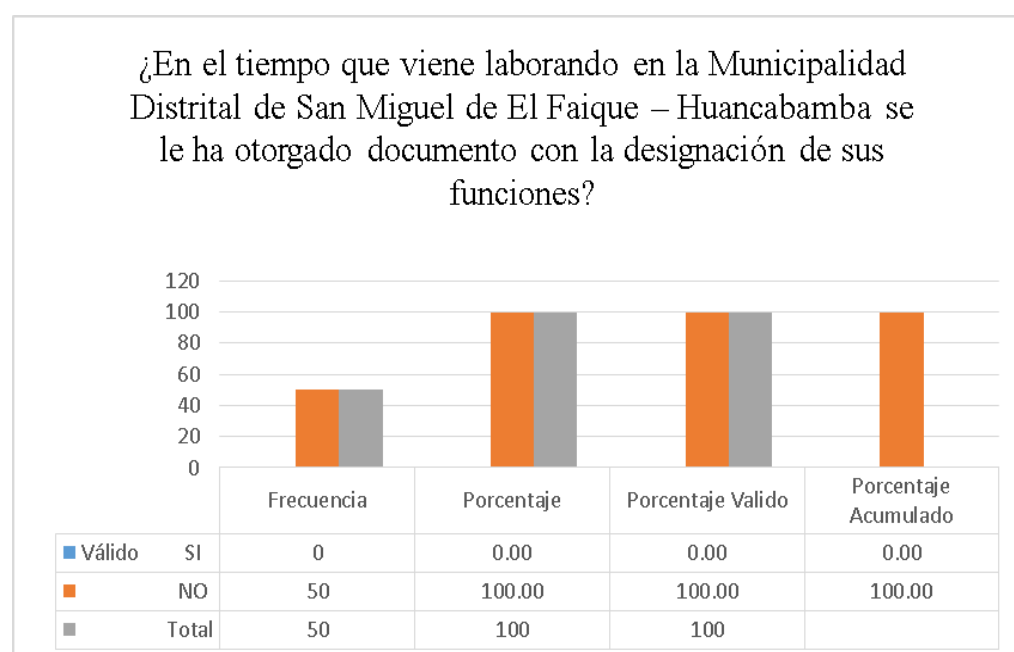
¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 17

¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 18

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 18 y figura 17 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO.

Tabla 19

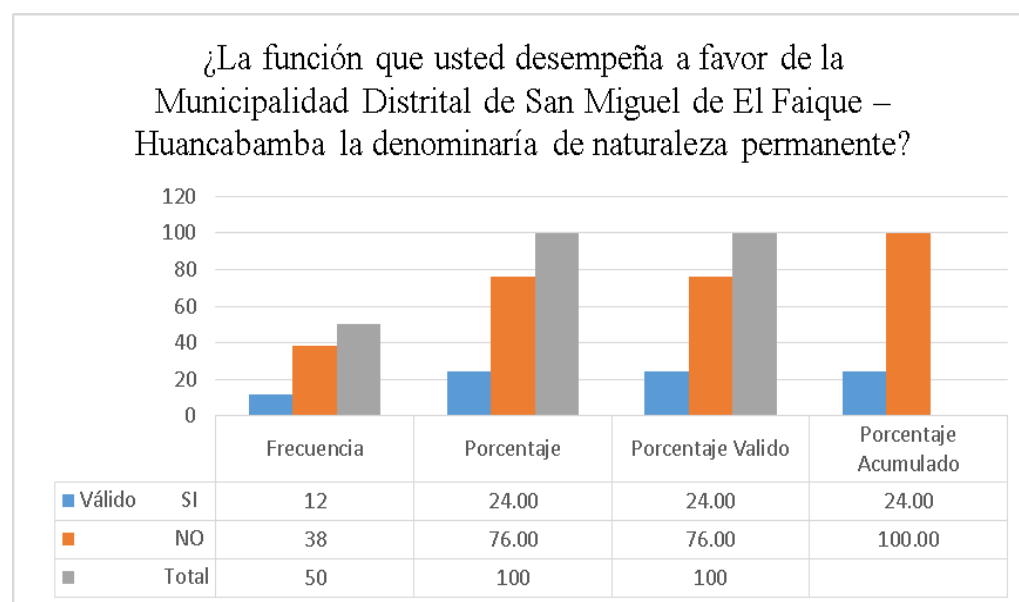
¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	12	24.00	24.00	24.00
	NO	38	76.00	76.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 18

¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 19

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 19 y figura 18 se advierte que del 100% de los consultados; 12 (24%) respondieron que SI; mientras que 38 (76%) expresaron que NO.

Tabla 20

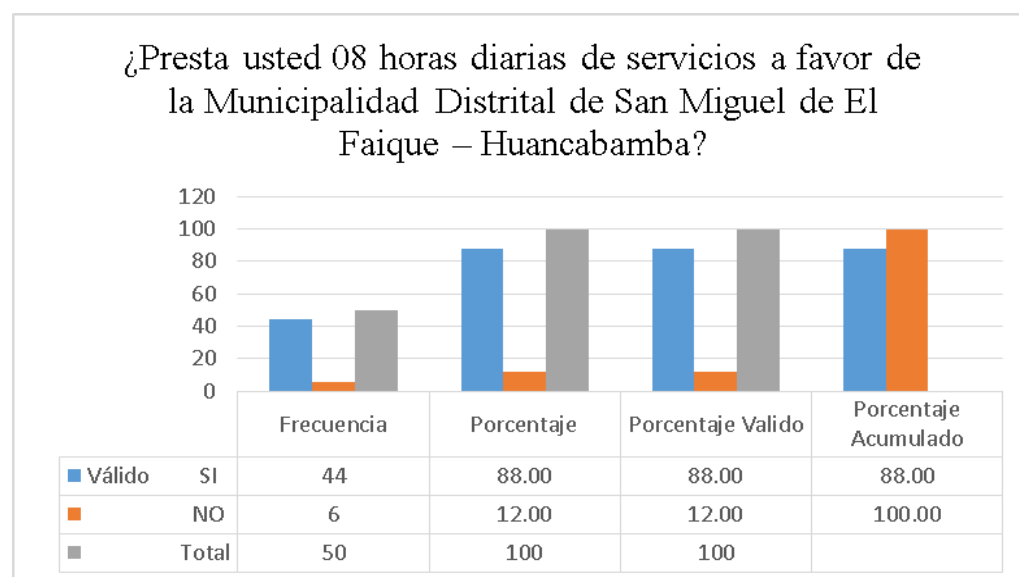
¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	44	88.00	88.00	88.00
	NO	6	12.00	12.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 19

¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 20

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 20 y figura 19 se advierte que del 100% de los consultados; 44 (88%) respondieron que SI; mientras que 6 (12%) expresaron que NO.

Tabla 21

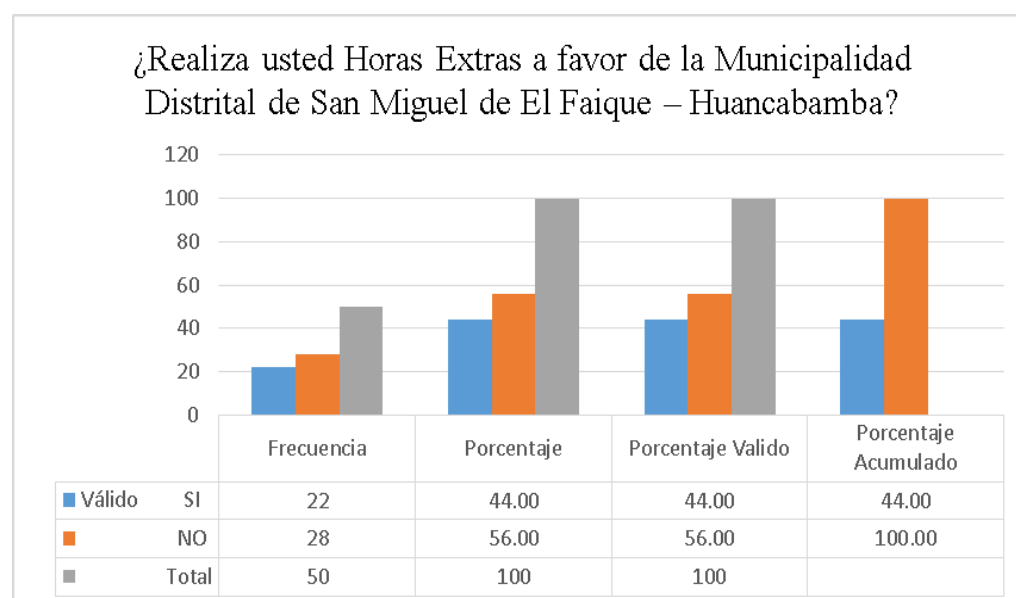
¿Realiza usted Horas Extras a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	22	44.00	44.00	44.00
	NO	28	56.00	56.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 20

¿Realiza usted Horas Extras a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 21

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 21 y figura 20 se advierte que del 100% de los consultados; 22 (44%) respondieron que SI; mientras que 28 (56%) expresaron que NO.

Tabla 22

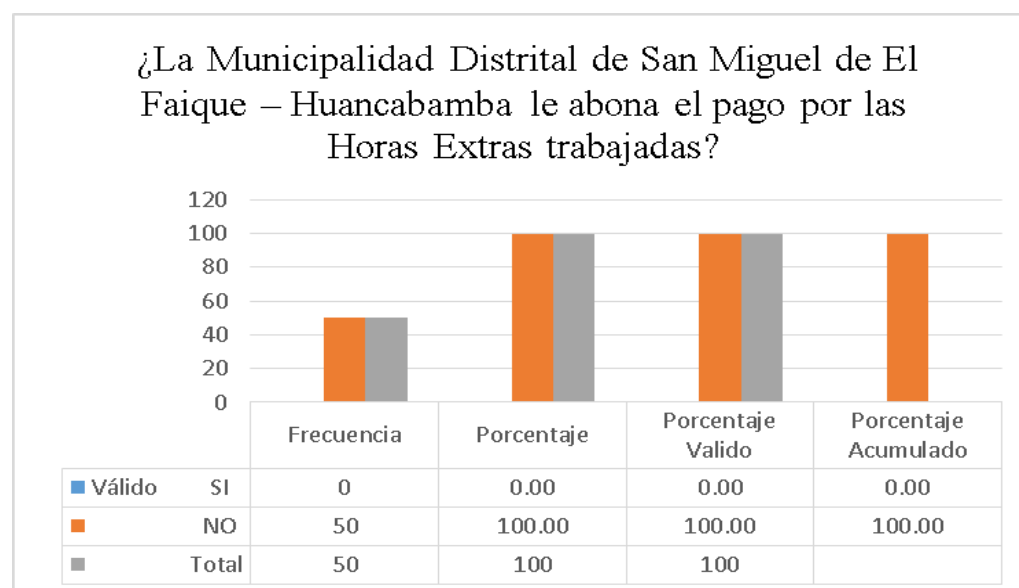
¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba le abona el pago por las Horas Extras trabajadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
Total		50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 21

¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba le abona el pago por las Horas Extras trabajadas?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 22

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 22 y figura 21 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO.

Tabla 23

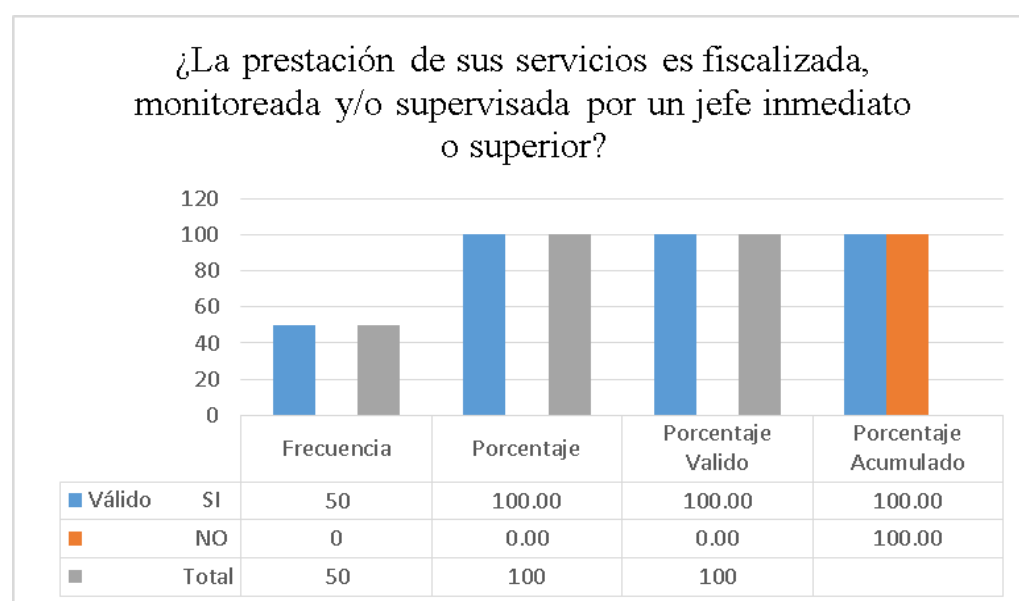
¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	50	100.00	100.00	100.00
	NO	0	0.00	0.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 22

¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 23

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 23 y figura 22 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100.00 %) respondieron que SI.

Tabla 24

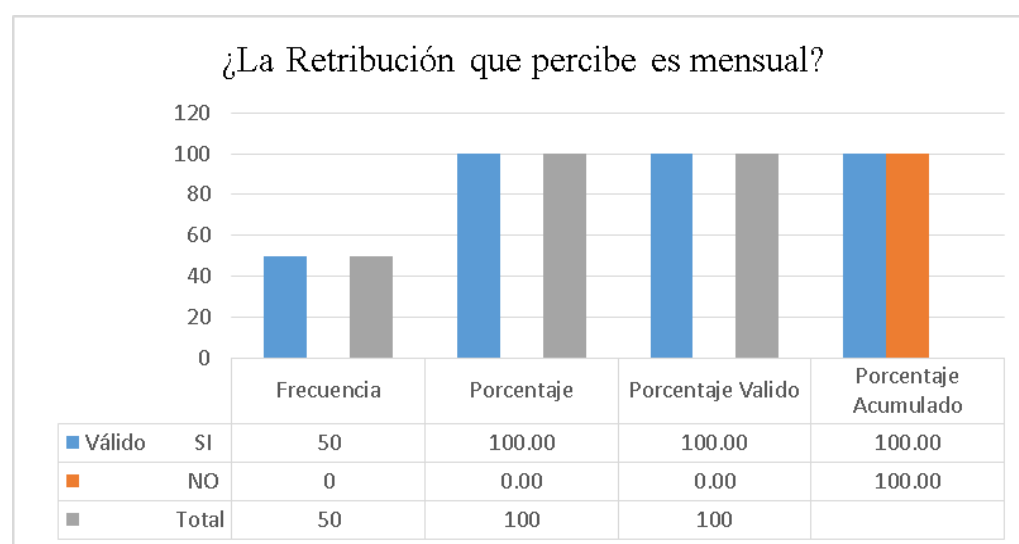
¿La Retribución que percibe es mensual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	50	100.00	100.00	100.00
	NO	0	0.00	0.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 23

¿La Retribución que percibe es mensual?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 24

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 24 y figura 23 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que SI.

Tabla 25

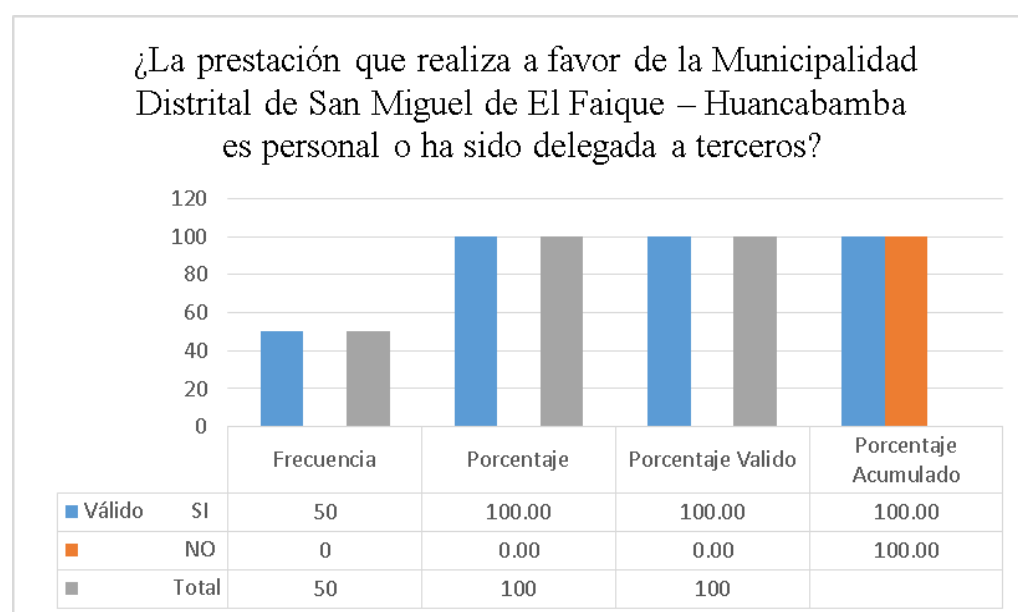
¿La prestación que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es personal o ha sido delegada a terceros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	50	100.00	100.00	100.00
	NO	0	0.00	0.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 24

¿La prestación que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es personal o ha sido delegada a terceros?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 25

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 25 y figura 24 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que SI.

Tabla 26

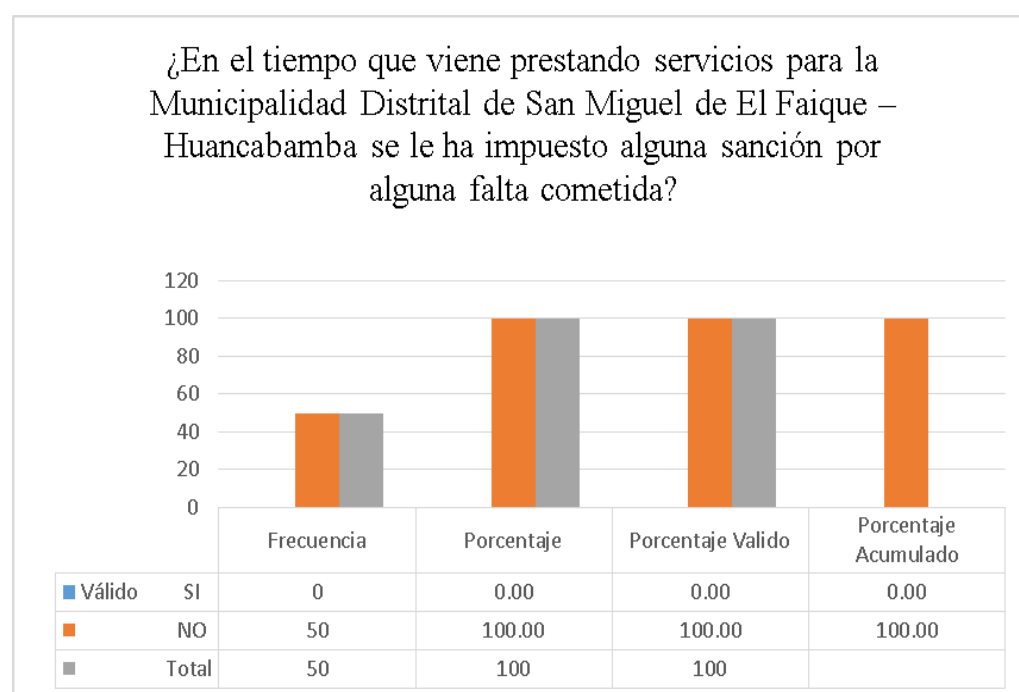
¿En el tiempo que viene prestando servicios para la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha impuesto alguna sanción por alguna falta cometida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 25

¿En el tiempo que viene prestando servicios para la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha impuesto alguna sanción por alguna falta cometida?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 26

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 26 y figura 25 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO.

Tabla 27

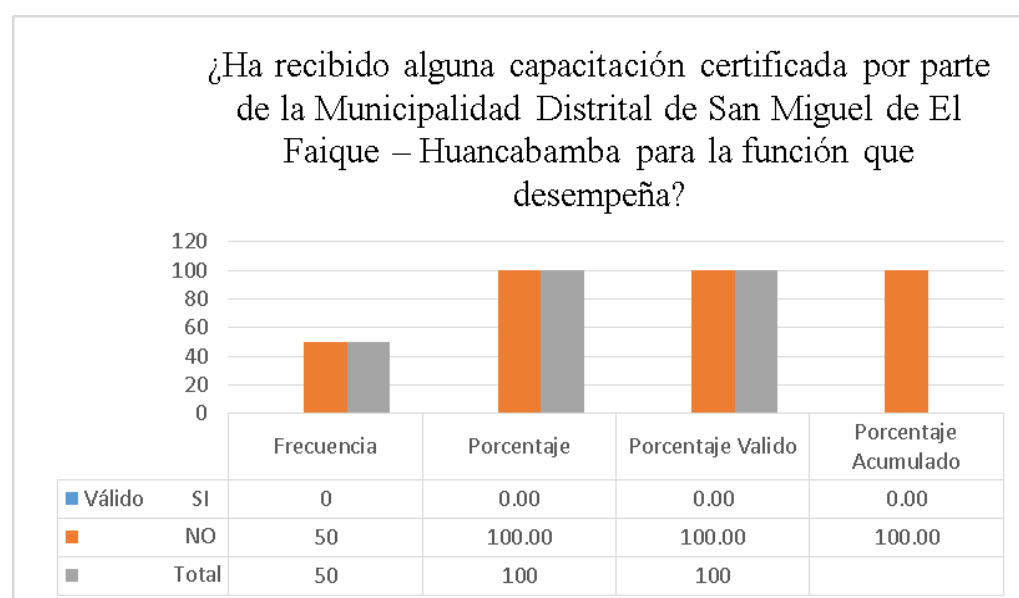
¿Has recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba para la función que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 26

¿Has recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba para la función que desempeña?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 27

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 27 y figura 26 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO.

Tabla 28

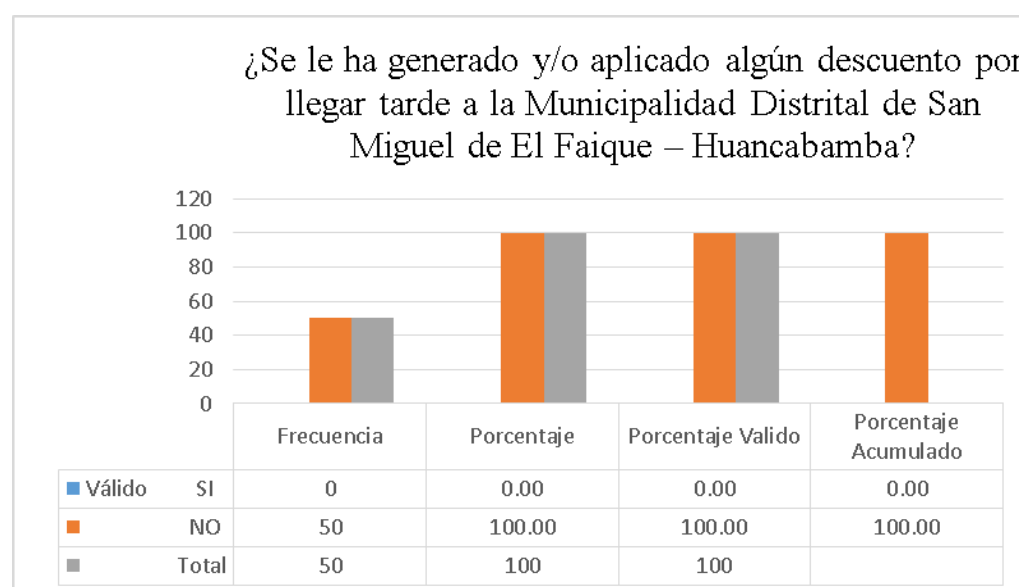
¿Se le ha generado y/o aplicado algún descuento por llegar tarde a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 27

¿Se le ha generado y/o aplicado algún descuento por llegar tarde a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 28

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 28 y figura 27 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO.

Tabla 29

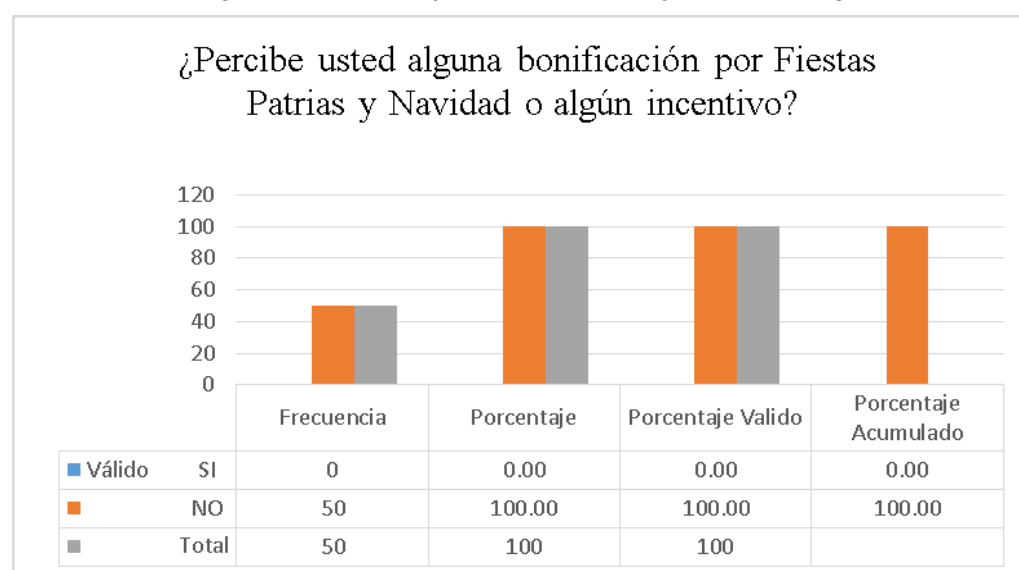
¿Percibe usted alguna bonificación por Fiestas Patrias y Navidad o algún incentivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	SI	0	0.00	0.00	0.00
	NO	50	100.00	100.00	100.00
	Total	50	100	100	

Nota. Aplicación de la encuesta

Figura 28

¿Percibe usted alguna bonificación por Fiestas Patrias y Navidad o algún incentivo?



Nota. La figura muestra cifras obtenidas de la Tabla 29

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 29 y figura 28 se advierte que del 100% de los consultados; 50 (100%) respondieron que NO.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONSTATACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es necesario analizar la situación problemática planteada, junto con las bases teóricas y el Problema General propuesta, y confrontarla con los resultados obtenidos para confirmar lo siguiente:

1. La aplicación de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, evidencia que esta modalidad contractual genera una vulneración significativa de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores. Los hallazgos confirman que, pese a que los trabajadores cumplen funciones permanentes y están sujetos a horarios y supervisión, son contratados bajo contratos civiles que no les reconocen beneficios propios de una relación laboral. Esto ratifica la problemática planteada y destaca la necesidad urgente de revisar y modificar las políticas laborales municipales para garantizar el respeto a los derechos fundamentales y la estabilidad laboral, además de evitar responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas de la desnaturalización del contrato. Esta realidad pone en evidencia una discrepancia entre la normativa vigente y la práctica contractual, reflejando una precarización laboral que afecta negativamente tanto a los trabajadores como a la calidad del servicio público.
2. La aplicación de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, cuya desnaturalización provoca que los trabajadores pierdan autonomía real, al estar sujetos a supervisión, control y cumplimiento de normas internas. Esto limita su capacidad para organizar su propio trabajo, característica

que rompe la esencia del contrato civil y evidencia subordinación laboral.

3. La aplicación de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, no garantiza estabilidad ni continuidad, generando incertidumbre por la temporalidad del contrato y su renovación subjetiva. Esto afecta la seguridad laboral y dificulta la planeación personal y profesional del trabajador. Este supuesto se enmarca en el nuevo Delito de Trabajo Forzoso, que ha sido recientemente incorporado al Código Penal (Artículo 168-B). Sin embargo, para que se cometa este delito, se requiere la existencia de una imposición que pueda causar perjuicio al trabajador, con elementos normativos y descriptivos que deben cumplirse. Esta circunstancia se pudo evidenciar en los trabajadores contratados, ya que un grupo significativo había tenido previamente un vínculo laboral existente antes de ser cambiados al régimen de Servicios No Personales. Este cambio mayoritario fue impuesto por razones de Política Institucional.
4. La aplicación de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, genera que los trabajadores no puedan acceder a una remuneración justa ni a beneficios sociales propios de relaciones laborales formales. La precariedad económica y la ausencia de protección salarial son efectos directos, evidenciando la necesidad de replantear el régimen contractual para garantizar derechos mínimos.

5.2. CONFRONTACIÓN CON EL PROBLEMA PLANTEADO

La pregunta que nos hemos planteado al comenzar el trabajo es: ¿Cuál es la implicancia de la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba en el año 2021?

Después de haber finalizado la investigación y examinado los resultados, se ha podido determinar que:

Cuando se aplica el contrato de locación de servicios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba, se violan sus derechos laborales. Esto se debe a una serie de acciones que tienden a generar responsabilidad administrativa, penal y civil por parte del empleador, siempre y cuando se demuestre una desnaturalización en el servicio y la imposición del cambio, lo cual conlleva a la transgresión de los derechos laborales.

5.3. APOORTE CIENTÍFICO

Después de haber completado la investigación, considero que es de suma importancia debido a su contribución científica en la búsqueda de una reorientación en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, sin importar el régimen bajo el cual se encuentren. El objetivo es unificar las normas y promover la eliminación gradual de los Servicios No Personales, aplicando sanciones administrativas, penales y civiles.

Durante la elaboración de la investigación, se tuvo en cuenta la situación tanto del empleador como del empleado, y a través de los resultados obtenidos, se pudo evidenciar la repetida vulneración de los derechos laborales sin una situación de cese. Esta situación genera un aumento significativo en el nivel de desprotección laboral de los trabajadores al finalizar cada año, ya sea por recortes o ampliaciones presupuestales. A pesar de contar con fundamentos sólidos para reformular la legislación al respecto, se observa una falta de acción en este sentido, según los antecedentes estudiados.

CONCLUSIONES

Después de describir y analizar la presente investigación, se pueden formular las siguientes conclusiones:

1. La aplicación de contratos de locación de servicios en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba, constituye una violación de derechos laborales y afecta la dignidad de los trabajadores. Esto es consecuencia del uso inadecuado de esta modalidad, que no se ajusta a la normativa laboral vigente y provoca precariedad y carencia de estabilidad laboral.
2. El utilizar este tipo de contratos, hace que los servidores carezcan de autonomía real en el desempeño de sus funciones, dado el control y supervisión determinados por la entidad, afectando la libertad laboral y la autogestión.
3. Los contratos de locación de servicios utilizados en la municipalidad no garantizan estabilidad ni continuidad efectiva, generando incertidumbre para los trabajadores sobre la duración y renovación de sus contratos.
4. La aplicación de contratos de locación de servicios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, propicia que no accedan a remuneración justa ni a beneficios sociales propios de un régimen laboral, generando precariedad y desprotección económica.

RECOMENDACIONES

Al finalizar la presente investigación, se pueden resaltar las siguientes recomendaciones para tomar medidas inmediatas:

1.- Se recomienda no utilizar contratos por locación de servicios o por Servicios No Personales en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique, dado que vulneran derechos laborales y la dignidad del trabajador.

2.- Se sugiere implementar modalidades contractuales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, que favorezcan la autonomía laboral y reduzcan la dependencia y supervisión rígida que desnaturalizan la relación laboral; debido a que esta modalidad vulnera los derechos laborales de los trabajadores al privarlos de beneficios como la estabilidad, la seguridad social y condiciones justas de trabajo. En su lugar, resulta pertinente implementar modalidades contractuales que garanticen la protección de los derechos laborales y promuevan relaciones de trabajo más equitativas y sostenibles.

3.- Se recomienda regular y limitar el uso de contratos temporales en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, que suelen prolongarse informalmente, para asegurar estabilidad y derechos laborales. Reducir progresivamente la aplicación del régimen de contratación por locación de servicios en el área administrativa, dado que este implica una vulneración de los derechos jurídicos de los trabajadores al carecer de estabilidad, beneficios laborales y mecanismos de protección frente a la terminación del contrato. En su lugar, resulta necesario implementar regímenes laborales que otorguen mayor seguridad jurídica y garanticen la protección efectiva de los derechos de los servidores municipales.

4.- Se recomienda que la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, garantice condiciones salariales dignas y el acceso a

beneficios sociales para los trabajadores bajo esta modalidad, o evitar el uso del régimen que no lo permite, la falta de condiciones laborales estables genera desmotivación y reducen la eficiencia de los trabajadores, por lo que resulta necesario implementar regímenes laborales que otorguen mayor estabilidad y fortalezcan el desempeño institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudo. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato*. [Tesis posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31347>
- Aguirre. (2019). *Análisis doctrinal, legal y jurisprudencia de la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a los funcionarios públicos*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile], Chile.
- Astorga Quezada, M. J. (2017). *Los derechos fundamentales de los trabajadores (as) del Estado. La aplicación de la tutela laboral*. [Tesis de Posgrado, Universidad Finis Terrae (Chile) Facultad de Derecho]. Repositorio institucional, Chile. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12254/762>
- Camacho Solís, J. I. (2012). *Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales*. Perú: Lima: Instituto Pacífico.
- Canelo Dávila, G. (2018). *Derecho del Trabajo*. Perú: Editorial Lex & Iuris.
- Cavallotti Aprile, C. (2015). *La Locación de Servicios como Fraude Laboral*. Obtenido de Recuperado de: https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAV_ALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1.
- Chávez Quispe, I. A. (2020). *La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el sector público peruano* [Trabajo de investigación, Universidad Nacional Federico Villarreal].
- Díaz, M. y. (2018). *Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Perú.
- Espinosa Freire, E. (2018). *La hipótesis en la investigación*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-76962018000100122&lng=es&nrm=iso
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: D.F: McGraw-Hill.

Hernández, F. y. (2010). *El diseño es no experimental*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

López Santa María, J. (2001). *Los Contratos Parte General* (Tercera ed.). Chile: Editorial Jurídica de Chile.

More. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura, Perú.

Pantoja. (2019). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Santa - Chimbote 2019*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo.

Pla Rodríguez, A. (2009). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Grijley.

Unchupaico, C. Y. (2020). *Decreto de Urgencia Núm. 016-2020 y vulneración de los derechos constitucionales de los obreros municipales, enero-noviembre 2020*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Perú.

Vilchez Garcés, L. (2008). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. IUS ET VERITAS, 18(36), 366–384. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>

Como citar este trabajo de investigación

Sánchez Álvarez, E. M. (2025) *Implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://..>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

IMPLICANCIA EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE EL FAIQUE – HUANCABAMBA, 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITENS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la implicancia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba en el año 2021?	OBJETIVO GENERAL Analizar las implicancias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que se utilizan en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba en el año 2021.	VARIABLE INDEPENDIENTE X: contratos por locación de servicios	Autonomía	Monitoreo y/o supervisión Prestación personal o delegada Imposición de sanción por falta Capacitación certificada Tiempo de labor en la municipalidad Jornada de 8 horas diarias	P18 P20 P21 P22 P1 P15	Tipo de investigación Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Población de 78 locadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba.
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la implicancia en la autonomía debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021? ¿Cuál es la implicancia en el tiempo determinado debido a	OBJETIVOS ESPECIFICOS Analizar la implicancia en la autonomía debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el		Tiempo determinado Remuneración económica	Realización de horas extras Función de naturaleza permanente Retribución mensual Bonificación por Fiestas Patrias/Navidad Descuento por tardanza Pago por horas extras	P16 P14 P19 P24 P23 P17	Muestra Nuestra muestra de estudio se ha determinado mediante el tipo de muestreo no probabilístico intencional y que estuvo constituido por 50 entre

la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021?	Analizar la implicancia en el tiempo determinado debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021.	VARIABLE DEPENDIENTE Y: desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Subordinación	Continuidad en el tiempo de la prestación	P1	funcionarios, Servidores y locadores de Servicios de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba.	
¿Cuál es la implicancia en la remuneración económica debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021?	Analizar la implicancia en la remuneración económica debido a la desnaturalización del contrato de locación de servicios de la municipalidad de San Miguel del Faique, Huancabamba en el año 2021.			Pago mediante recibos por honorarios	P3		
				Cumplimiento de políticas internas	P4		
				Registro de horario de ingreso	P5		
				Percibe pago por movilidad	P6		Técnicas: La encuesta
				Porta carnet de identificación	P7		Instrumento: Cuestionario
				Labor después de vencimiento del contrato	P2		
				Entrega de uniforme	P8		
				Facilitación de herramientas de trabajo	P9		
				Asunción de costos por el trabajador	P10		
				Existencia de autonomía en la prestación	P11		
				Intención de interponer demanda	P12		
				Designación de funciones por documento	P13		

ANEXO 02
INSTRUMENTO

CUESTIONARIO A SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE EL FAIQUE – HUANCABAMBA RESPECTO A LA IMPLICANCIA DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

(La presente encuesta es anónima)

Edad: _____

Grado de Instrucción: Sec. Incompleta ☐ Tec. Incompleta ☐ Univ. Incompleta ☐
 Sec. Completa ☐ Tec. Completa ☐ Univ. Completa ☐
 Maestría Incompleta ☐ Doctorado Incompleta ☐
 Maestría Completa ☐ Doctorado Completa ☐

Estado Civil: Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Divorciado/a ☐ Conviviente ☐

Ingresos Económicos (sobre la Remuneración Mínima Vital RMV):

Una Rem. Min. Vital ☐ menor a min. vital ☐ mayor a min vital ☐

Tipo de Contrato:

Locador ☐ CAS ☐ D.L 276 ☐ D.L 728 ☐ Ley Núm. 24041 ☐

CUESTIONARIO: Los datos proporcionados serán de estricta confidencialidad. Se solicita que se proporcionen valoraciones objetivas en respuesta a los enunciados presentados en esta encuesta.

El instrumento consta de 24 preguntas, y se le solicita leer cuidadosamente cada una de ellas y marcar con una X la opción que considere más pertinente. Se agradece su sinceridad y se le informa que toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Se ruega que se responda a todas las preguntas sin excepción alguna.

ITEMS	FRECUENCIA	
	SI	NO
La prestación de servicios que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba ha sido continúa en el tiempo?		
Tras haber vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido laborando a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
El pago por sus servicios prestados es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos o Pago en Cuenta Corriente?		
Cumple Usted con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
Al momento de ingresar a laborar a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba, registra en un sistema su horario de ingreso?		
Percibe usted por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba pago por movilidad? -		
Porta Carnet para ingresar a laborar?		

La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es en les otorga uniforme para el desempeño de sus labores?		
La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es en le facilita las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma?		
¿Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
¿Existe Autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
¿Interpondría una demanda en contra de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba por haberse Desnaturalizado sus Contratos de Locación de Servicios?		
¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones? --		
¿La función que usted desempeña a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba la denominaría de naturaleza permanente? -		
¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
¿Realiza usted Horas Extras a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
¿La Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba le paga el pago por las Horas Extras trabajadas?		
¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?		
¿La Retribución que percibe es mensual?		
¿La prestación que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba es personal o ha sido delegada a terceros?		
¿En el tiempo que viene prestando servicios para la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba se le ha impuesto alguna sanción alguna falta cometida?		
¿Ha recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba para la función que desempeña?		
¿Se le ha generado y/o aplicado algún descuento por llegar tarde a la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique – Huancabamba?		
¿Percibe usted alguna bonificación por Fiestas Patrias y Navidad o algún incentivo?		

ANEXO 03

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Norbel Cruz Lizana
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Cargo de institución donde labora: Asesor Legal de la Municipalidad Distrital de Huarmaca.
- 1.4. Título de la investigación "Implicancia en la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba, 2021".
- 1.5. Nombre de instrumentos motivo de evaluación: Ficha de Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Elvia María Sánchez Álvarez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. Organización	Existe una organización lógica.													✓
5. Suficiencia	toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												✓	
6. Intencionalidad	esta adecuado para valorar las categorías del supuesto jurídico.												✓	
7. Consistencia	se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores												✓	
9. Metodología	la estrategia responde una metodología para lograr probar los supuestos.													✓
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método.												✓	

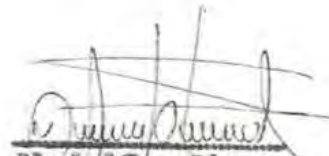
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.



IV. PROMERIO DE VALORACIÓN⁹⁵

Huánuco, 25 de noviembre de 20 21


Norbel Cruz Lizama
ABOGADO
ICAL N° 5434

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N°41947125 Teléfono:957420189

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Edgar Leonel Benites Jiménez
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Cargo de institución donde labora: Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Contraalmirante Villar
- 1.4. Título de la investigación "Implicancia en la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de El Faique - Huancabamba, 2021".
- 1.5. Nombre de instrumentos motivo de evaluación: Ficha de Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Elvia María Sánchez Álvarez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y las 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	esta adecuado para valorar las categorías del supuesto jurídico.													X
7. Consistencia	se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores												X	
9. Metodología	la estrategia responde una metodología para lograr probar los supuestos.												X	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.



IV. PROMERIO DE VALORACIÓN⁹⁵

Huánuco, 25 de noviembre de 2021



Dr Edgar Leonel Benites Jimenez
Abogado
Reg N° 2384

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N°41738355 Teléfono:943015346

ANEXO 04
CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN MIGUEL DE EL FAIQUE

SAN MIGUEL DE EL FAIQUE - HUANCABAMBA - PIURA - PERÚ

Creada por Ley N° 15415 del 29 de Enero de 1965

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

San Miguel de El Faique, 22 de noviembre del 2021

CARTA N° 007-2021-MDSMF/GSGyRP

Sra. Elvia María Sánchez Álvarez

Asunto: AUTORIZACION PARA REALIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION (TESIS).

Referencia: SOLICITUD CON RGISTRO N°1876-2021

Tengo a bien dirigirme a Usted para expresarle el fraterno y cordial saludo, a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, estando a su solicitud comunico a usted que nuestra entidad le proporcionará la información que requiera a fin que realice su trabajo de investigación respecto a su tesis titulada: "Implicancia en la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Municipalidad distrital de San Miguel de El Faique, Huancabamba 2021".

Solicitando se apersona a nuestra entidad y realice las coordines con el encargado de la Subgerencia de Recursos Humanos y otras áreas correspondientes, a fin que le proporcionen información (copias o medio digital) para realizar su trabajo de investigación, cuyo objetivo es netamente académico.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL
DE EL FAIQUE

ABG. HIPOLITO CHERO NARUICHE
GERENTE SECRETARIA GENERAL Y
RELACIONES PUBLICAS

C.c
Archivo
HCHN/GSGyRP

Jr. Jacinto Pongo N° 156 - San Miguel de El Faique
web.munifaique.gob.pe
Teléfono: 073-480374

ANEXO 05
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS















