

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



TESIS

“Contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de La Morada, años 2021-2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Cuéllar Chuquiyuri, Massiel Clemencia

ASESOR: Lurita Moreno, James Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2026

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 77489730

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42741576

Grado/Título: Maestro en derecho con mención en ciencias penales.

Código ORCID: 0000-0002-9619-9987

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Garay Mercado, Mariella Catherine	Magíster en gestión pública	22500565	0000- 0002- 4278-8225
2	Tarazona Tuco, Mao	Maestro en derecho, mención en ciencias penales	43739569	0000- 0002- 9662-0591
3	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000- 0001- 5570-7124



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 18.00 horas del día 18 del mes de mayo del año dos mil veintiséis, 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:

Mtra. Mariella Catherine GARAY MERCADO	: Presidenta
Mtro. Mao TARAZONA TUOTO	: Vocal
Abg. Hugo Baldomero PERALTA BACA	: Secretario
Mtro. James Junior LURITA MORENO	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 118-2026-D-CATP-UDH de fecha 11 de mayo de 2026, para evaluar la Tesis intitulada "**CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022**", presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Massiel Clemencia CUELLAR CHUQUIYURI** para optar el Título profesional de Abogado.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de once y cualitativo de suficiente.

Siendo las 19.20 horas del día 18 del mes de mayo del año 2026, los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado
DNI: 22500565
CODIGO ORCID: 0000-0002-4278-8225
Presidenta

Mtro. Mao Tarazona Tuoto
DNI: 43739569
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9662-0591
Vocal

Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
DNI: 22461001
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5570-7124
Secretario



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: **MASSIEL CLEMENCIA CUELLAR CHUQUIYURI**, de la investigación titulada **"CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022"**, con asesor(a): **JAMES JUNIOR LURITA MORENO**, designado(a) mediante documento: **RESOLUCIÓN N° 152-2024-D-CATP-UDH** del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del **17 %** 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, 01 de junio de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Nota: La presente constancia tendrá una **vigencia de cuatro (4) meses**, conforme a lo establecido en la **Directiva del Software de Identificación de Similitud y Originalidad**, aprobada mediante **Resolución N° 532-2024-P-CD-UDH**.

Vencido dicho plazo, el solicitante deberá realizar nuevamente el procedimiento correspondiente para la emisión de una nueva constancia.

Válida hasta el 01 de octubre de 2026.

Jr. Hermilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfono: 952 069 844
Huánuco - Perú

119. MASSIEL CLEMENCIA CUELLAR CHUQUIYURI.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	4%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.pucp.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	www.repositorio.upla.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco	1%
	Trabajo del estudiante	



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado con mucho amor y satisfacción a mi adorado papá: Inocente Cesario Cuéllar, quiero agradecerte por haberme entrenado y preparado para enfrentar la vida. Me enseñaste a ser fuerte cada día, ver tu sonrisa de felicidad es mi motivación para superarme cada día.

A mi guerrera; mi madre: Olivia Chuquiyuri, por ser una madre excepcional, tu amor, tus sacrificios silenciosos han sido mi motor y motivo para seguir adelante hasta alcanzar mis objetivos.

A mi hermanita Maryori Grisela y a mis sobrinos con todo mi amor, gracias por ser parte de mi vida, por permitirme ser parte de su orgullo.

Cierro esta dedicatoria, resaltando la frase que me acompaña en este proceso "Por los sueños se suspira por las metas se trabaja", Gracias familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitirme levantarme cada mañana y ver la luz del día.

Extiendo mi agradecimiento a la Abog. Flor de María Sánchez Dávila, por su dedicación y apoyo académico, que fue pieza fundamental para mi crecimiento como investigadora.

A mis docentes, por toda la enseñanza y aprendizaje que impartiré en mi vida profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3 OBJETIVOS.....	13
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL.....	16
2.1.2 A NIVEL NACIONAL.....	17
2.1.3 A NIVEL LOCAL.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1 CONTRATO.....	18
2.2.2 TRABAJO.....	20
2.2.3 CONTRATO DE TRABAJO.....	20
2.2.4 MECANISMOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL PERÚ.....	22

2.2.5 DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	24
2.2.6 DERECHOS Y BENEFICIOS	25
2.2.7 RÉGIMEN LABORAL	25
2.2.8 DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL PERÚ	27
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4 HIPÓTESIS	29
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	29
2.5 VARIABLES	29
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	29
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1 ENFOQUE	31
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3 DISEÑO	31
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.2.1 POBLACIÓN	31
3.2.2 MUESTRA	31
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
CAPÍTULO IV	33
RESULTADOS	33
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS	33
4.2 CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	43
CAPÍTULO V	44
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	30
Tabla 2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	32
Tabla 3 ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?	33
Tabla 4 ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?	34
Tabla 5 ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?.....	35
Tabla 6 ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?	36
Tabla 7 ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?	37
Tabla 8 ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?	38
Tabla 9 ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?	39
Tabla 10 ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?	40
Tabla 11 ¿Cuál es la causa por la que Ud. ha continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?	41
Tabla 12 Contratos 2021-2022.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Servicios Brindados en Modalidad de Terceros	33
Figura 2 Conocimiento del Contrato.....	34
Figura 3 Trabajadores que Prestaban Servicios en la Municipalidad	35
Figura 4 Registro de ingreso y salida	36
Figura 5 Órdenes y/o Funciones Distintas al Contrato de Trabajo	37
Figura 6 Remuneración por Otras Labores	38
Figura 7 Proceso para Desnaturalizar el Contrato	39
Figura 8 Causas para no Desnaturalizar el Contrato	40
Figura 9 Causas para Continuar Trabajando	41
Figura 10 Contratos y Cláusulas	42

RESUMEN

Nuestra tesis tiene como título CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022. El objetivo de nuestra investigación se enmarcó en determinar el nivel de influencia del contrato de servicios específicos con modalidad de terceros y que viene vulnerando los derechos de los trabajadores en la municipalidad distrital la morada, 2021-2022. Para lo cual consideramos el tipo: Básico con Enfoque: Cuantitativo, Alcance: Descriptivo, Correlacional – Causal y cuyo Diseño: No experimental transeccional-correlacional Para el estudio hemos considerado 07 contrato y 07 ex trabajadores de la referida municipalidad, la muestra obtenida fue por conveniencia de la investigadora, los instrumentos de acopio de datos se utilizó el cuestionario, ficha bibliográfica, textuales y de comentario, así como las guías de análisis, posteriormente procesarlos y representarlos en tablas y figuras. Los resultados arribaron a que, es alto el nivel de influencia de los contratos de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos de los obreros. Finalmente, debemos indicar que ante esta problemática que surge, en mucho de los casos por la necesidad de contar con trabajo, por tener experiencia laboral especialmente de jóvenes, propondremos alternativas de solución.

Palabras claves: contrato, incumplimiento, trabajador, municipalidad, desnaturalización.

ABSTRACT

Our thesis is entitled: SPECIFIC SERVICES CONTRACT IN THE THIRD-PARTY MODALITY AND THE VIOLATION OF WORKERS' RIGHTS IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF LA MORADA, 2021-2022. The objective of our research was to determine the level of influence of the specific services contract in the third-party modality, which has been violating workers' rights in the district municipality of La Morada, 2021-2022. For this purpose, we considered the following types: Basic, with a Quantitative Approach, Descriptive Scope, Correlational-Causal, and a Non-experimental Cross-Sectional-Correlational Design. For this study, we considered seven contract and seven former employees of the aforementioned municipality. The sample was obtained for the researcher's convenience. The data collection instruments used were a questionnaire, bibliographical, textual, and commentary forms, as well as analysis guides. The data were subsequently processed and represented in tables and figures. The results showed that third-party service contracts have a high level of influence on the violation of workers' rights. Finally, we must point out that in the face of this problem, which arises, in many cases, due to the need for work and work experience, especially among young people, we Will propose alternative solutions.

Keywords: contract, breach, worker, municipality, denaturalization.

INTRODUCCIÓN

La denominación de la investigación, CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022.

Esta problemática se observa muy frecuentemente, cuando se celebra un contrato de esta modalidad para que se realice un servicio determinado y su exigencia de un resultado, no permitiéndose realizar labores distintas y menos en situación de subordinación que acarrearía como consecuencia la desnaturalización e indemnización por daños que puedan ocasionar.

Finalmente, se desarrolló por capítulos: CAPÍTULO I: Problema de Investigación, CAPITULO II: Marco Teórico, CAPITULO III: Marco Metodológico, CAPITULO IV: Resultados, CAPITULO V: Discusión de Resultados y CAPITULO VI: Conclusiones, Recomendaciones y referencia bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A consecuencia de favores políticos o de amistades, las autoridades de turno designan como funcionario a personas sin experiencia o poca experiencia laboral en áreas administrativas o claves para el funcionamiento de la Entidad Pública, que trae consigo facilismo y la inaplicación de las normas legales, adicionado a ello la burocracia administrativa que forma parte del desconocimiento y la irresponsabilidad del personal contratado, durante el tiempo que dure la gestión de la autoridad pública.

Como se estatuye entonces, la situación laboral del personal de las Entidades Públicas, en su mayor parte en los gobiernos locales y regionales, están deterioradas por falta de planificación para establecer la cantidad de empleados que contratan para cumplir metas y objetivos institucionales. La aplicación de normas laborales de manera incorrecta se advierte del Contrato por Servicios Específicos Modalidad de Terceros, cuyo objeto difiere de la real prestación del servicio, en el extremo que, bajo la figura de la contratación de servicios de personal, se busca que estos realicen actividades de carácter permanente en las diferentes unidades, oficinas, jefaturas, etc.

Desde la aprobación del Decreto Legislativo N°1057 del 27 de junio 2008, que reglamenta el régimen especial de contratación administrativa de servicios; prohibió a las entidades públicas, que contraten personal para trabajos de forma permanente bajo esta figura de Servicios Específicos en la modalidad de Terceros, sin embargo, los funcionarios públicos buscaron otras figuras de contratación, con el único objeto de contratar personal para que labore en las diversas áreas administrativas, como es la contratación a través de órdenes de servicios, creando necesidades de servicios en la institución materializados en la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado, art. 5.1° de la precitada Ley sujetándose a la supervisión del Estado (OSCE).

A la fecha pese a las prohibiciones de diversas normativas como es el caso de, la Ley N° 31298, que prohíbe a todas las entidades públicas que contraten personal por locación de servicios, los funcionarios siguen empleando figuras de contrataciones sin importarles los derechos de los

servidores. El mismo Decreto Legislativo N° 1057, cuya contratación es la misma figura de los servicios no personales, contratan para actividades de carácter subordinado y permanente, sin embargo, realizan otras actividades, realizan horas extras sin pago, no tienen beneficios sociales, vacaciones de 15 días, situaciones que a través de muchos reclamos el Tribunal Constitucional a través de D.S. N° 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, ha incorporados ciertos beneficios.

A nivel local, en el distrito de La Morada, es muy continuo esta modalidad de contrato, año tras año no hay cambio alguno, y los trabajadores aceptan y se someten a realizar trabajos distintos a lo contemplado en el contrato. A nivel Regional también se aprecia dicha problemática y la necesidad de empleo, ingreso económico, experiencia laboral permite que se sigan aceptando someterse a esta forma de contratación, y por último a nivel nacional, se encontró antecedentes que se demostrará que este problema en esta sede también se está dando y es continua.

Nuestra investigación está apoyada en un estudio de personal contratadas bajo la figura de contratación que vulneran las normas laborales, generando desnaturalización del contrato, específicamente en los Gobiernos Locales. Con ello determinaremos el impacto de la contratación bajo figuras tergiversadas que desnaturalizan los contratos reales, más aún demostraremos que los gobiernos locales, regionales, etc., a través de la desnaturalización del contrato, tiene exceso de personal permanente, cuyo presupuesto que asigna el gobierno nacional, es un mayor porcentaje para pagos de personal, imposibilitando la mejora integral de una localidad.

Bajo ese contexto, este trabajo de investigación se demostrará la vulneración de las normas laborales con las que vienen sufriendo las personas contratadas, que por desconocimiento de la norma y necesidad para subsistir en esta situación económica de crisis, aceptan sin reclamo alguno de sus derechos, pese a que por la modalidad de contratación las retribuciones son irrisorias, y en un supuesto caso que el personal contratado es asesorado por un especialista laboral, busca la permanencia por desnaturalización de contrato, estos renuncian a razón de que dicha permanencia traería consigo el pago irrisorio por la prestación laboral.

Finalmente, de acuerdo con SERVIR, el régimen CAS representa aproximadamente el 45% del empleo público peruano (excluyendo carreras especiales), lo que da cuenta de su magnitud estructural.

A nivel del mercado laboral en general, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) informó que en el año 2022 la población ocupada del país alcanzó aproximadamente 17 756 400 personas, lo que representa un aumento del 3.7% respecto al año 2022.

En el sector laboral general, la población ocupada en 2022 ascendió a 17 756 400 personas, evidenciando que el problema que abordamos se inserta en un contexto de cambio y reestructuración del empleo.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

PG: ¿Cuál es el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cuáles son las causas por la que, el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros vulnera los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?

PE2: ¿Cuáles son las consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?

PE3: ¿Cuál es la causa de no solicitar la desnaturalización del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros cuando vulnera los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar las causas por la que, el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros vulnera de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

OE2: Establecer las consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

OE3: Determinar la causa de no pedir la desnaturalización del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros cuando vulnera los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:

La investigación, se justifica con los resultados obtenidos que permitió determinar que, con el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros se viene quebrantando derechos de trabajadores en la Municipalidad Distrital La Morada, existiendo desprotección (a la parte más débil que es el trabajador) por parte del estado a través de su regulación vigente y permisión de este tipo de contratos.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:

Con el resultado buscamos generar reflexión y de ser el caso se tome conocimiento tanto estudiantes, profesionales y la población en general, además se ha efectuado un análisis y estudio del tema investigado en la teoría como de campo, aportando al área jurídico y sirviendo de antecedente para futuras investigaciones o mejoras para la ejecución de costas tras culminar un proceso penal.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:

La presente investigación fue desarrollada con responsabilidad y conforme a las etapas propias del método científico, respetando rigurosamente la estructura establecida en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, lo que garantiza que los resultados obtenidos sean válidos y posean un respaldo académico y científico.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Debido a la disponibilidad de entrevistar a los abogados especialistas y a los Jueces de los Juzgados Civiles del Distrito de Rupa Rupa, por su excesiva carga procesal, pueden surgir ciertas limitaciones durante el desarrollo de esta investigación.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se considera, que la presente investigación es exitosa porque el investigador conto con los recursos económicos, materiales y bibliográficos necesarios para llevarla a cabo. Estos recursos le permitieron acceder a la población y muestra que será objeto de la investigación y se utilizará para la recolección de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Remón, E. (2021). Análisis jurídico de los contratos de servicios técnicos del Derecho Civil y el Derecho Laboral.

Conclusión: Los contratos de servicios técnicos, deben de ser diferente a la regla de contratación que se realiza, toda vez que vienen tergiversado el verdadero significado de lo que deben de ser la prestación de servicios técnicos por personas particulares. Bajo la denominación de servicios técnicos se ha contratado a trabajadores permanentes, con pretexto de que prestan servicios especializados, se les obliga a facturar y no tienen ningún tipo de prestaciones laborales.

Cherrez (2021). La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales

Conclusión: Los derechos laborales son irrenunciables y su protección busca evitar que, por su situación de desventaja, los trabajadores acepten condiciones inferiores a las que corresponden, llegando incluso a firmar contratos civiles que encubren relaciones laborales reales. La contratación por servicios profesionales, al carecer de solemnidades esenciales, suele emplearse de manera indebida para desnaturalizar vínculos permanentes. En ese contexto, los principios laborales, especialmente la primacía de la realidad, resultan fundamentales para garantizar la correcta aplicación normativa. No obstante, la compensación económica no repara totalmente el daño sufrido, evidenciándose la necesidad de reformas que sancionen la simulación contractual.

Bernal (2021). El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo

Conclusión: El derecho laboral colombiano permanece rezagado frente a las nuevas formas de trabajo surgidas en un contexto globalizado. El Estado ha abusado del contrato de prestación de

servicios, convertido de figura excepcional en regla general, generando desprotección laboral. La subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo, resulta insuficiente ante modalidades laborales actuales, lo que exige redefinirla y diferenciarla claramente de la coordinación. Es necesario proteger el trabajo no subordinado y frenar el uso indebido de estos contratos, garantizando derechos a más trabajadores. Ante la ineficacia de los llamados de las altas cortes, se requieren políticas integrales de pleno empleo.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Fajardo, P. (2022). La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un Sector Público de Salud en el primer trimestre del año 2021.

Conclusión: La contratación de personal mediante órdenes de compra es una práctica recurrente, utilizada por las Gerencias dentro de las instituciones para contar con el personal profesional requerido para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, esta forma de contratación oculta verdaderas relaciones laborales, colocando al personal en una situación de desventaja, ya que no pueden acceder a los beneficios propios de un vínculo laboral formal. Como resultado, quienes son contratados bajo esta modalidad no tienen derecho a CTS, gratificaciones, vacaciones, aguinaldos, entre otros beneficios.

Calderón, M. (2017). Desnaturalización de los Contratos por la Modalidad de Terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016.

Conclusiones: La prestación de servicios que se extiende más allá del plazo pactado o tras la culminación de la obra o labor específica, genera la desnaturalización del contrato u orden de servicio, en aplicación del principio de primacía de la realidad. En el año 2016, en el Gobierno Regional de Huancavelica, se detectaron prácticas de simulación o fraude en la contratación de personal mediante la modalidad de terceros, con el objetivo de evitar el otorgamiento de los derechos laborales que legalmente les correspondían.

García, S. (2015). La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima.

Conclusión: Los contratos sujetos a esta modalidad están generando diversos conflictos laborales en la actualidad, debido a la falta de una regulación clara y precisa en la normativa laboral. Se ha verificado la vulneración del derecho al trabajo, ya que en la Corte Superior de Justicia de Lima se vienen suscribiendo contratos por obra específica con el propósito de eludir responsabilidades laborales.

2.1.3 A NIVEL LOCAL

Chávez, N. (2017). Trabajo de Suficiencia Profesional Contratos Modales Laborales.

Conclusión: Las instituciones públicas, de manera arbitraria, obligan a los trabajadores a firmar contratos modales, los cuales deben ser desnaturalizados o declarados inválidos por su carácter fraudulento. Esto se sustenta en los principios de continuidad laboral y primacía de la realidad, que buscan garantizar se reconozca la efectiva naturaleza de la relación de trabajo.

Cohelo (2024). Desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Conclusión: La Municipalidad Distrital de Amarilis incorpora personal de limpieza mediante acuerdos verbales que luego formaliza con Órdenes de Servicio, práctica inadecuada que contraviene la normativa laboral. La Gerencia Municipal, como máximo órgano administrativo, dirige la gestión local y cuenta con un Asistente Legal, cargo que desempeña desde 2019. Mis informes técnico-legales han permitido reducir riesgos en la entidad. Las demandas laborales se conocen cuando la Procuraduría informa sentencias de reposición, recomendándose sancionar a los responsables.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.1.1 CONTRATO

Este término, en su etimología, se compone del prefijo «in-», que indica privación o negación, junto con el sustantivo «ejecución», derivado del latín «exsecutio».

Esta expresión es de uso antiguo y hace referencia a la falta o ausencia de ejecución, conclusión, cumplimiento, elaboración, actuación o práctica en cualquier obra, tarea o actividad específica. Asimismo, puede aludir a la planificación, intención o propósito.

Los componentes fundamentales de una relación laboral comprenden la ejecución personal de actividades, la presencia de una relación de subordinación y la percepción de una retribución económica. Castillo et al. (2022), señala desde la perspectiva de la normativa vigente, se establece que, en toda prestación personal de servicios sea remunerado y subordinado, se sospecha la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (p.53).

Desarrollaremos cada uno de los elementos del contrato:

- **Prestación personal del servicio.** Tiene un carácter estrictamente individual, y según lo estipulado en el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), para que un servicio sea calificado como laboral, debe ser ejecutado directamente por el propio trabajador en su calidad de persona natural.
Nuestra legislación exige que los servicios lo presenten exclusivamente el trabajador como persona natural para ser considerado laboral. Sin embargo, se accede, siempre que ello sea permitido por la naturaleza del trabajo. En cambio, si el trabajador contrata ayudantes para colaborar o reemplazarlo, dejaría de existir la prestación.
- **Subordinación.** Castillo et al. (2022) indican según nuestra legislación, esta situación jurídica se refiere al desempeño del trabajador bajo la autoridad y supervisión del empleador. La capacidad del empleador para organizar y dirigir la actividad laboral. (p.53).
- **Remuneración.** Es la contraprestación económica que percibe el trabajador por los servicios que brinda, la cual puede consistir en dinero o bienes. Según lo establece la normativa vigente, se entiende como la totalidad de ingresos que recibe el trabajador a cambio de su labor, sin que importe su nombre o modalidad, siempre que sea de libre disposición.

Asimismo, según el artículo 26, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, la remuneración es un derecho irrenunciable e intangible, por lo que solo puede ser descontada de la planilla de pago mediante orden judicial o cuando él mismo acepta.

2.2.2 TRABAJO

Es el conjunto de acciones emprendidas a cabo con el propósito de lograr un objetivo, resolver un problema o generar bienes y servicios destinados a satisfacer necesidades. Castillo et al. (2022) señala persigue un fin productivo, influye directamente en quien lo realiza y tiene como objetivo generar un beneficio económico o patrimonial, aunque este no sea el único propósito ni siempre se consiga en la práctica. (p.9).

2.2.3 CONTRATO DE TRABAJO

Es considerada la institución esencial en el ámbito del Derecho Laboral, ya que su estructura sirve de fundamento para el establecimiento de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador. En consecuencia, el contrato de trabajo se define, en esencia, como un acuerdo de voluntades a través del cual el trabajador asume el compromiso de prestar servicios de carácter personal.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

a) Prestación personal de servicios. Deberá ser realizada de manera directa, sin posibilidad de ser sustituida por otra, por ser estrictamente personal dicha obligación. Este principio se basa en que la realización del trabajo por lo que depende del saber y trayectoria del trabajador, quien desempeña sus funciones bajo un régimen de subordinación, mientras que el empleador garantizar la remuneración correspondiente.

Ferrero (2019). Señala la prestación del servicio debe ser realizada de manera directa por un individuo, sin posibilidad de ser reemplazada por otra, por la naturaleza estrictamente personal de dicha obligación. Esto se debe a que se fundamenta en los conocimientos y experiencia del trabajador (p. 17).

b) Remuneración. El trabajador ofrece su capacidad laboral al empleador con el propósito de obtener una ventaja financiera, ya sea

en efectivo o en bienes como compensación por los servicios prestados. Ferrero, V. (2019) dice el término remuneración no tiene una definición única, por lo que no todos los pagos efectuados al trabajador son necesariamente considerados como parte de ella al establecer la base para calcular determinados beneficios laborales. (p. 17).

- c) Subordinación.** En ejercicio de su facultad jurídica de dirección, El empleador posee la autoridad para determinar la subordinación del trabajador, lo que le permite impartir órdenes, instrucciones o directrices respecto a las tareas para las cuales fue contratado. Ejerce así su poder disciplinario o sancionador.

LA VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD O DE LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN EL PERÚ

Cuando se presentan estos tres elementos esenciales - prestación personal de servicios, carácter remunerado y relación de subordinación, se establece la existencia de un contrato de trabajo, sin que importe la denominación que las partes le hayan dado o si han acordado su naturaleza civil. En este contexto, el principio de primacía de la realidad determina que la auténtica naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formalidades o denominaciones que le hayan dado las partes sobre la forma o los documentos que se hayan celebrado.

Ferrero (2019):

La promulgación de la nueva Ley Procesal del Trabajo trajo consigo la presunción de laboralidad. Este principio establece que, en un proceso judicial, el trabajador demandante únicamente debe probar que ha realizado servicios de forma directa y personal para la persona que señala como su empleador, generándose así la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo que se aporte prueba en contrario. (p. 21)

De este modo, se estableció una presunción **iuris tantum** sobre la existencia de un contrato de trabajo, lo que implicó la inversión de la carga de la prueba en perjuicio de quien es señalado como empleador.

2.2.4 MECANISMOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL PERÚ

Tenemos 2 modalidades:

- a) **Contratación directa.** Se configura cuando hay un vínculo inmediato y directo entre el empleador y el trabajador.
- b) **Contratación indirecta.** Implica la participación de un intermediario que actúa como empleador, posibilitando que las labores se realicen en las instalaciones de la empresa beneficiaria o principal.

Analizaremos cada una de ellas:

a) **Contratación directa**

- **Contrato indefinido.** La vigencia depende de la necesidad del empleador de disponer de la fuerza de trabajo para el desarrollo de su actividad económica. Cuando dicha actividad tiene carácter permanente, la contratación debe efectuarse a plazo indefinido y sin requisitos formales. Además, comprobada la presencia de los elementos del contrato, se supondrá la existencia de una relación laboral con plazo Indefinido, configurando así un contrato típico.
- **Contrato sujeto a modalidad.** Contratación atípica, Implica la formalización de contratos bajo una modalidad específica cuando existe una causa objetiva que justifica la contratación temporal según el tipo de contrato aplicable. En cuanto a su formalización, debe constar por escrito y precisar las razones de su celebración.

Ferrero (2019) señala:

Los contratos de trabajo temporales, sujetos a una modalidad específica, representan el mecanismo más común para la contratación inicial en nuestro entorno. Sin embargo, su correcta adecuación a los supuestos establecidos en la LPCL es, en muchos casos, altamente cuestionable, como lo evidencian diversas fiscalizaciones realizadas por SUNAFIL y pronunciamientos judiciales que han señalado situaciones de desnaturalización en casos concretos. (p.24)

Los contratos sujetos a modalidad fueron calificados en la LPCL como:

i. Contrato de naturaleza temporal

- **Por inicio o lanzamiento de nueva actividad.** Por inicio o puesta en marcha de una nueva actividad. Según el artículo 57 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, este tipo de contrato temporal se celebra entre el empleador y el trabajador con la finalidad de iniciar una nueva operación empresarial, estableciendo un plazo máximo de vigencia. Ferrero, V. (2019).) expresa el contrato por inicio de actividad comprende el arranque de las funciones empresariales, la inauguración de nuevas sedes, la incursión en otros mercados y también la ampliación de las actividades que ya se vienen desarrollando. (p. 25).

Es fundamental tener en cuenta que este contrato tiene una duración máxima de 3 años, sin opción de prórroga.

- **Por necesidad de mercado.** En el Perú, la contratación temporal es una medida excepcional, diseñada para promover la inclusión de nuevos empleados por un período de cinco años. Esta modalidad permite al empleador contratar personal de forma temporal, inclusive cuando las labores a realizarse sean de carácter permanente. Esta regulación se encuentra establecida en los artículos 4 y 53 del DS 003-97-TR (TUO del DL 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Ferrero, V. (2019). indica nuestra normativa dispone que dicho aumento sea transitorio y ajeno al ciclo de producción de la empresa, excepto en los casos de incrementos de carácter cíclico o estacional. (p. 26).
- **Por conversión empresarial.** Esta modalidad contractual se aplica cuando se producen cambios o sustituciones en las operaciones de la empresa, incluyendo la implementación de nuevas tecnologías, equipos, maquinarias o infraestructuras, y tiene un tiempo de duración que no puede exceder los dos años.

ii. Contratos de naturaleza accidental

- **Contrato ocasional.** Atiende a necesidades transitorias de la empresa distintas de las actividades productivas habituales que normalmente desarrolla, el plazo de duración es máximo de 6 meses a 1 año.

- **Contrato de suplencia.** Está destinado a cubrir requerimientos temporales de la empresa que no forman parte de sus labores productivas habituales, y su duración puede extenderse por un periodo máximo de seis meses hasta un año.
- **Contrato de emergencia.** Este tipo de contratación temporal se fundamenta en la obligación de atender circunstancias imprevistas o eventos de fuerza mayor, y su duración depende del tiempo que persista dicha situación extraordinaria.

iii. Contrato de obra o servicio

- **Contrato para obra determinada o servicio específico.** Facilita la contratación temporal durante el período requerido para la ejecución y conclusión de una obra o servicio. Ejemplo: cuando se contrata a un personal para instalar paneles eléctricos. El plazo puede extenderse hasta los 8 años.

Se tiene que considerar que esta forma contractual se encuentra correctamente tipificada cuando el contrato especifica con claridad la actividad o responsabilidades asignadas, se debe tener en cuenta que son labores temporales por encargo concreto susceptible de ser medido o controlado.

- **Contrato intermitente.** Esta modalidad está destinada a emplear personal cuyas funciones, aunque permanentes, se realizan de manera discontinua debido a la propia naturaleza de las labores. Ejemplo: un profesor presta servicios solo en un semestre del año.

b) Contratación indirecta

Ocurre cuando interviene un tercero entre el trabajador que realiza la labor y la empresa que se beneficia de ella. Esta última es considerada el empleador directo. Dependiendo de si lo que se busca es únicamente la provisión de personal o la ejecución de un servicio, estaremos ante un caso de intermediación laboral o de tercerización de servicios.

2.2.5 DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

La normativa ha determinado distintos escenarios en los que la contratación bajo una modalidad específica se considera

desnaturalizada, lo que conlleva a que el trabajador temporal adquiera la condición de contratado a plazo indefinido.

Podrán desnaturalizar el contrato, cuando:

- i) El trabajador continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo establecido en su contrato o, en su caso, de las prórrogas, o si estas superan el límite máximo permitido.
- ii) El trabajador sigue desempeñando sus funciones después de la finalización de la obra determinada o el servicio específico, o continúa laborando sin que su contrato haya sido renovado.
- iii) El ocupante original del puesto no retoma sus funciones tras el vencimiento del plazo, y se observa que el trabajador suplente sigue desempeñando sus labores.
- iv) Cuando se produce simulación o fraude a la ley.

2.2.6 DERECHOS Y BENEFICIOS

Los trabajadores vinculados mediante esta modalidad contractual tienen acceso a los mismos derechos reconocidos por la legislación, convenios o costumbres aplicables a quienes poseen contratos indefinidos, además de contar con estabilidad laboral durante la vigencia del contrato, una vez superado el periodo de prueba.

2.2.7 RÉGIMEN LABORAL

Se fija en función a los dos regímenes existentes en nuestro país:

- a) El régimen laboral del sector público se aplica a los funcionarios y servidores estatales, y se encuentra regulado por normativas como el D.L. N.º 11377 (Estatuto y Escalafón del Servicio Civil), el D.L. N.º 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa), la Ley N.º 28175 (Ley Marco del Empleo Público) y la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil).
- b) Por otro lado, el régimen laboral de la actividad privada se rige por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, junto con sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Principios del Derecho de Trabajo

Se usan especialmente en la rama del derecho laboral, es decir a la disciplina o estudio de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Castillo et al. (2022) señalan los principios guían el ordenamiento jurídico de un país, reflejando la existencia de normas en cada etapa de su creación, interpretación, aplicación, modificación o cuando inciden en los derechos. (p.11).

Del mismo modo, instituyen directrices orientadoras para los operadores jurídicos como los magistrados, abogados, etc.

Pasamos a desarrollar estos principios:

- a) Indubio pro operario.** Este principio fue recogido del artículo 26, inciso 3 de la Constitución, en mérito a que la relación laboral debe ser respetada, y en caso de duda insalvable sobre el significado de la norma, se debe aplicar la interpretación más favorable al trabajador. Se encuentra en la Ley Procesal de Trabajo, Art. II del Título Preliminar. Castillo et al. (2022) expresa cuando una norma admita múltiples interpretaciones, se debe optar por la que resulte más beneficiosa para el trabajador. (p.12).
- b) Norma más beneficiosa para el trabajador.** Este principio se emplea cuando existe un conflicto entre normas, y tiene como propósito que, en el caso específico, el juez opte por aquella disposición que otorgue mayores ventajas al trabajador.
- c) Irrenunciabilidad a los derechos.** Nuestra Carta Magna instituye que hay una prohibición a la renuncia de los derechos laborales que provengan de la ley y la Constitución.
- d) Condición más beneficiosa.** Este principio admite que el personal mantenga los beneficios adquiridos, asegura la conservación de las condiciones más favorables. Su implementación garantiza la preservación de los beneficios o derechos más favorables obtenidos por el trabajador. Además, tanto las condiciones o ventajas como su modificación pueden derivar de un acuerdo contractual o de una disposición normativa.
- e) Igualdad.** De acuerdo con este principio, todas las personas tienen igualdad ante la ley y deben ser tratadas y protegidas de la misma

manera, sin diferencias basadas en raza, género, religión, orientación sexual u otra condición. Su objetivo es asegurar la equidad y la justicia dentro del sistema jurídico, evitando cualquier tipo de discriminación o privilegio injustificado.

Se subdivide:

- **Igualdad ante la ley.** Significa que todos deben gozar de las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades, evitando cualquier tipo de discriminación o trato desigual injustificado por parte del empleador o del Estado.
- **Igual de trato.** protege a los trabajadores de cualquier trato desigual basado en factores como el género, raza, edad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.
- **Igualdad de oportunidades.** Implica que los empleados deben tener las mismas posibilidades de acceder al empleo, formación, promoción y desarrollo profesional, sexo, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual u otra condición personal o social.
- f) **Primacía de la realidad.** Es aplicable ante la discrepancia de los hechos y lo pactado por escrito o declarado formalmente, prevalece la realidad de la relación laboral sobre las apariencias o documentos. Este principio protege a los trabajadores de posibles fraudes o simulaciones en la contratación.

2.2.8 DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL PERÚ

Son diferentes, debido a la existencia de regímenes:

Por ejemplo, los servidores públicos se rigen por el Decreto Legislativo N.º 276, mientras que los trabajadores del ámbito privado están sujetos al Decreto Legislativo N.º 728. Asimismo, existen regímenes especiales, como el de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado anteriormente por el D.L. N.º 1057, el cual ha sido derogado recientemente, al igual que la Ley N.º 27360 que regulaba a los trabajadores agrarios, siendo sustituida por la Ley N.º 31110.

Sin embargo, mencionares algunos de ellos, que son los básicos:

- Derecho a contar con un contrato de trabajo, ya sea de duración indefinida o temporal, con el propósito de prevenir despidos

arbitrarios o injustificados. Esto abarca su remuneración, así como beneficios laborales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y licencias de descanso pre y postnatal.

- Derecho a una jornada laboral que no exceda las 8 horas diarias o un máximo de 48 horas semanales, incluyendo un tiempo de refrigerio.
- Descansos remunerados y al disfrute de vacaciones anuales.
- Tener un entorno laboral seguro y saludable.
- Seguro de trabajo y salud.
- Derecho a asociarse libremente, formar sindicatos, ejercer el derecho a huelga y participar en procesos de negociación colectiva.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a) **Beneficios sociales.** - Son compensaciones complementarias al sueldo que los empleadores brindan a sus trabajadores, con la finalidad de contribuir a su bienestar integral y elevar su calidad de vida.
- b) **Horario de trabajo.** – Es el tiempo determinado dentro de la jornada laboral en el que el trabajador debe desempeñar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades en la empresa. Este horario es establecido por el contratante dentro de los límites legales y puede variar según el tipo de actividad y contrato de trabajo.
- c) **Jornada de trabajo.** - Es el periodo diario en el que el trabajador debe cumplir con la prestación de sus servicios a favor del empleador.
- d) **Obligaciones.** - Son deberes o responsabilidades que una persona, empresa o institución debe cumplir en virtud de la ley, un contrato o una norma establecida. En el ámbito laboral, las obligaciones pueden dividirse en dos categorías principales: a) obligaciones del trabajador y b) obligaciones del empleador.
- e) **Orden de servicio.** - Es un documento que formaliza la solicitud de un trabajo o servicio específico, detallando las condiciones, alcance y responsabilidades de las partes involucradas. Es común su uso en áreas como mantenimiento, construcción, consultoría, transporte y tecnología.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

HG: Es alto el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

HE1: El incumplimiento del objeto del contrato por parte de la entidad empleadora y el aprovechamiento de la necesidad del trabajador son causas por la que, con el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros se vulnera de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

HE2: Daño económico (beneficios sociales), daño moral y la desnaturalización de contrato son consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

HE3: El monto de la contraprestación es la causa de no pedir la desnaturalización del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros cuando vulnera los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros.

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de los derechos del trabajador.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente Contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros	Se crea y se dirige al personal que es necesario para una actividad determinada, temporal y que no requiere un jefe o supervisor	No Subordinada	- Autónomo - Fiscalización - Sanciones
		Supervisión	- Jornada de trabajo - Control de ingreso y salida (registro) - Permanencia en el centro laboral - Asignación de otros deberes - Cumplimiento del objeto del contrato
Variable dependiente Vulneración de los derechos del trabajador	Es el ejercicio de las facultades del empleador en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto de su contenido	Económico	- Remuneración - Beneficios sociales (vacaciones remuneradas, pensiones, seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad, horas extras, etc.)
		Psicológico	- Daño Moral
		Físico	- Integridad física

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación el tipo aplicado es el teórico o básico, Carrasco (2009) dice va a generar conocimiento científico, es decir, se va a hacer epistemología sobre el tema para solucionar dificultades que se muestran en la sociedad (p.79).

3.1.1 ENFOQUE

Esta investigación adopta un **enfoque cuantitativo**. Por qué busca medir, cuantificar y analizar numéricamente un fenómeno, se centra en la precisión y generalización y analiza la realidad desde una perspectiva objetiva y estadística.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El nivel de la investigación es descriptivo, correlacional y causal. El enfoque descriptivo permite identificar y detallar las características más relevantes del fenómeno estudiado, así como analizar tendencias dentro de un grupo o población. Por otro lado, el enfoque correlacional-causal busca establecer la relación de causa y efecto entre las variables analizadas.

3.1.3 DISEÑO

El estudio se enmarca en el enfoque no experimental y con un diseño transeccional-correlacional, dado que no se intervendrá en las variables, y la recolección de datos se efectuará en un único punto temporal.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Está compuesta por 32 Contratos de Servicios Específicos en la Modalidad de Terceros de los años 2021-2022 y 32 ex trabajadores de la Municipalidad Distrital La morada, Marañón- Huánuco.

3.2.2 MUESTRA

Se ha obtenido por conveniencia de la investigadora. Está conformada por 7 Contratos de Servicios Específicos en la Modalidad de

Terceros de los años 2021-2022 y 7 ex trabajadores de la Municipalidad Distrital La morada, Marañón- Huánuco.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 2

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

TECNICA	INSTRUMENTO
• Encuesta. • Fichaje. • Análisis documental.	• Cuestionario. • Fichas bibliográficas, textuales y de comentario. • Contratos de Servicios Específicos en la Modalidad de Terceros.

TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El proceso de obtención de información se llevó a cabo mediante por medios, incluyendo la aplicación de los cuestionarios y análisis de contratos. Posteriormente, los datos recopilados serán organizados, codificados y tabulados en cuadros utilizando herramientas de estadística descriptiva e inferencial, considerando las variables y su relación.

La interpretación de la información se realizó mediante el uso de estadística descriptiva y el software Excel, elaborando representaciones gráficas, como tablas y figuras, permitiendo así alcanzar los resultados y llevar a cabo la discusión correspondiente.

Estadística Descriptiva. - Tiene como propósito principal analizar, sintetizar y representar un conjunto de información recopilada de las variables examinadas.

Estadística Inferencial. - Facilita al investigador determinar la relevancia de sus hallazgos. Palacios, Romero y Ñaupas (2016) mencionan:

La estadística inferencial tiene como objetivo extrapolar y generalizar las características observadas en una muestra hacia toda una población, utilizando modelos matemáticos y estadísticos. Se emplea para estimar parámetros y verificar hipótesis a partir de la distribución muestral. La comprobación de hipótesis se realiza a través de análisis paramétricos y no paramétricos. (p.453).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Tabla 3

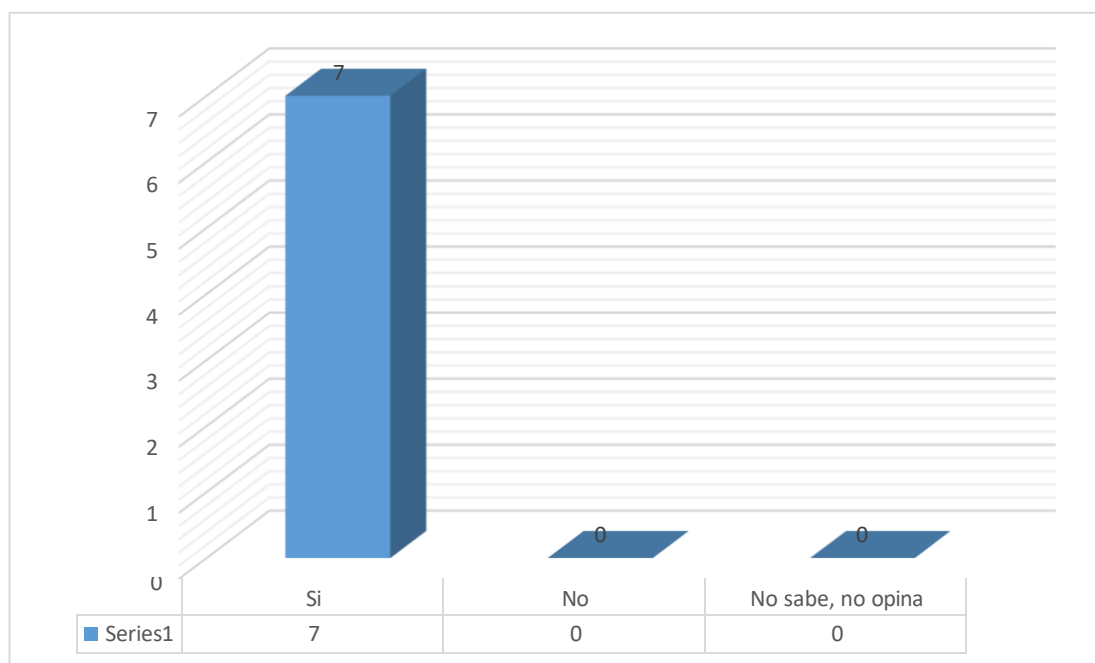
¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	07	100.0%	100.0	100.0
	No	00	0.0%	0.0	0.0
	sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
TOTAL		07	100.0%	100.00	100.0

Nota. En la tabla se observa que el 100% (07) encuestados brindaron servicios específicos en modalidad de terceros.

Figura 1

Servicios Brindados en Modalidad de Terceros



Nota. El gráfico representa un porcentaje alto de personas que han brindado servicios por modalidad de terceros.

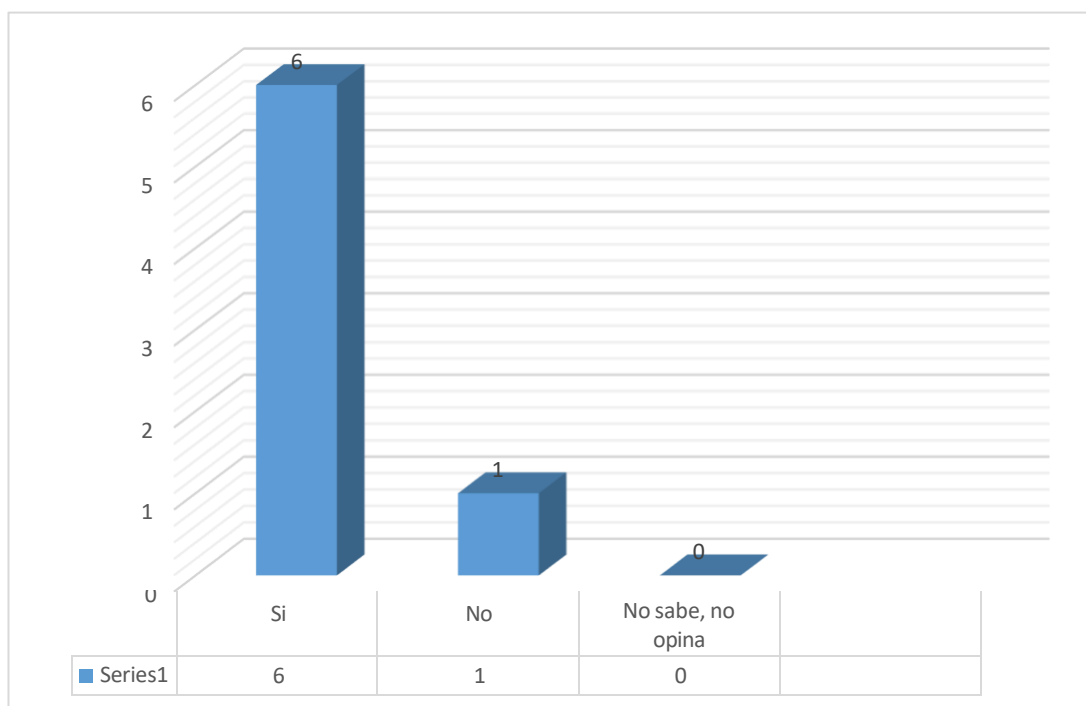
Tabla 4

¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	06	86.7%	85.7	85.7
	No	01	14.3%	14.3	14.3
	No sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
TOTAL		07	100.0%	100.00	100.0

Figura 2

Conocimiento del Contrato



Nota. El gráfico representa la cantidad de personas que conocen de este tipo de contrato.

Tabla 5

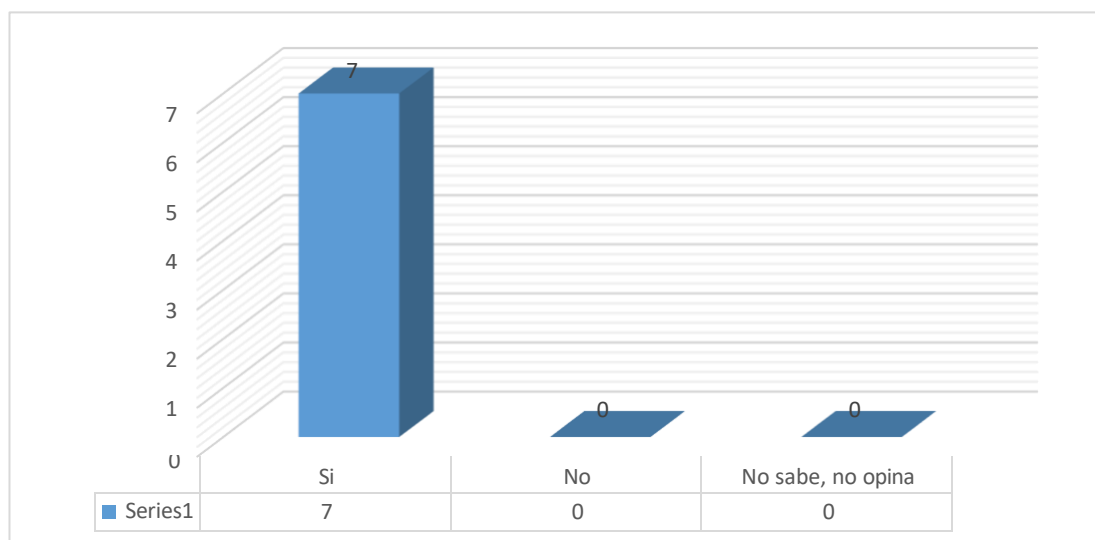
¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	07	100.0%	100.0	100.0
	No	00	0.0%	0.0	0.0
	No sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
	TOTAL	07	100.0%	100.00	100.0

Nota. El 100% (07) de los que fueron encuestados trabajaban en la Municipalidad de la Morada.

Figura 3

Trabajadores que Prestaban Servicios en la Municipalidad



Nota. El gráfico representa la cantidad de personas que trabajaron en la Municipalidad la Morada.

Tabla 6

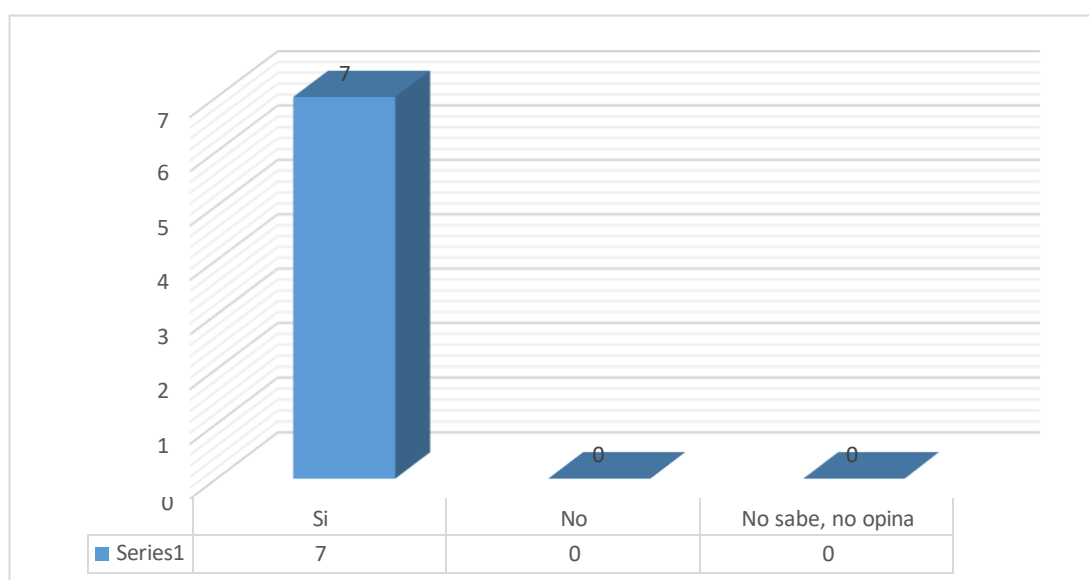
¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	07	100.0%	100.0	100.0
	No	00	0.0%	0.0	0.0
	No sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
TOTAL		07	100.0%	100.00	100.0

Nota. La tabla muestra el 100% (07) de encuestados que marcaban su ingreso y salida.

Figura 4

Registro de ingreso y salida



Nota. El gráfico indica que los servidores públicos que registran ingreso y salida de sus labores.

Tabla 7

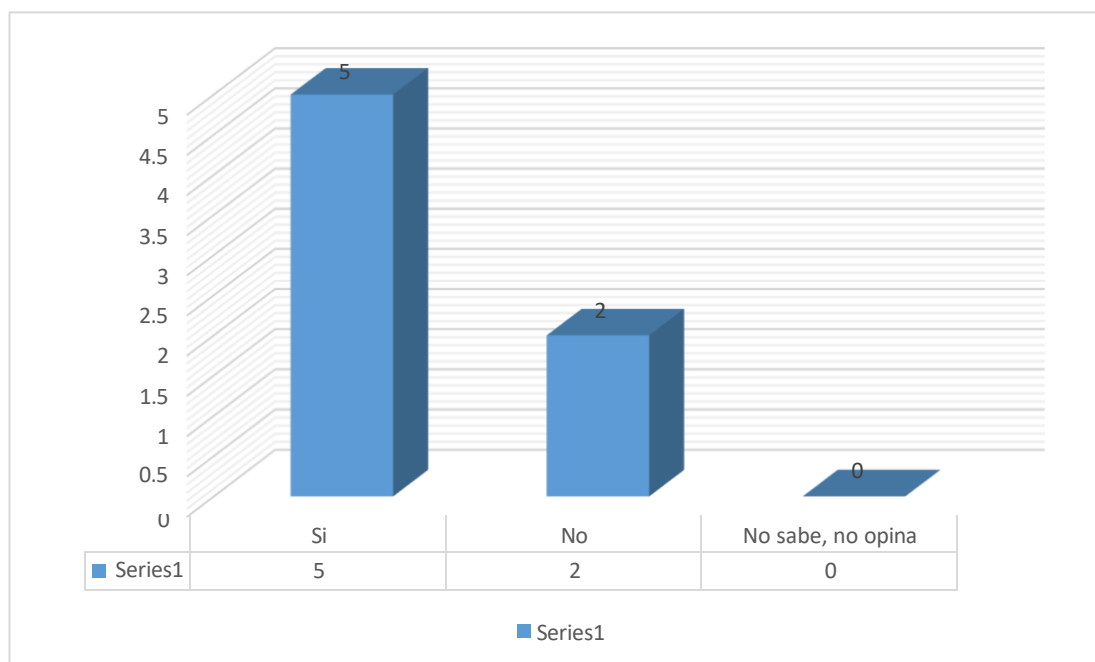
¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	05	28.6%	28.6	28.6
	No	02	71.4%	71.4	71.4
	No sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
	TOTAL	07	100.0%	100.00	100.0

Nota. En la tabla se aprecia el 71.4% (05) de trabajadores han recibido órdenes y se le han asignado otras funciones diferentes al contrato de trabajo y el 28.6% (02), indicaron que no.

Figura 5

Órdenes y/o Funciones Distintas al Contrato de Trabajo



Nota. El gráfico representa a los exmpleados que han recibido ordenados y/o asignado funciones distintas del contrato.

Tabla 8

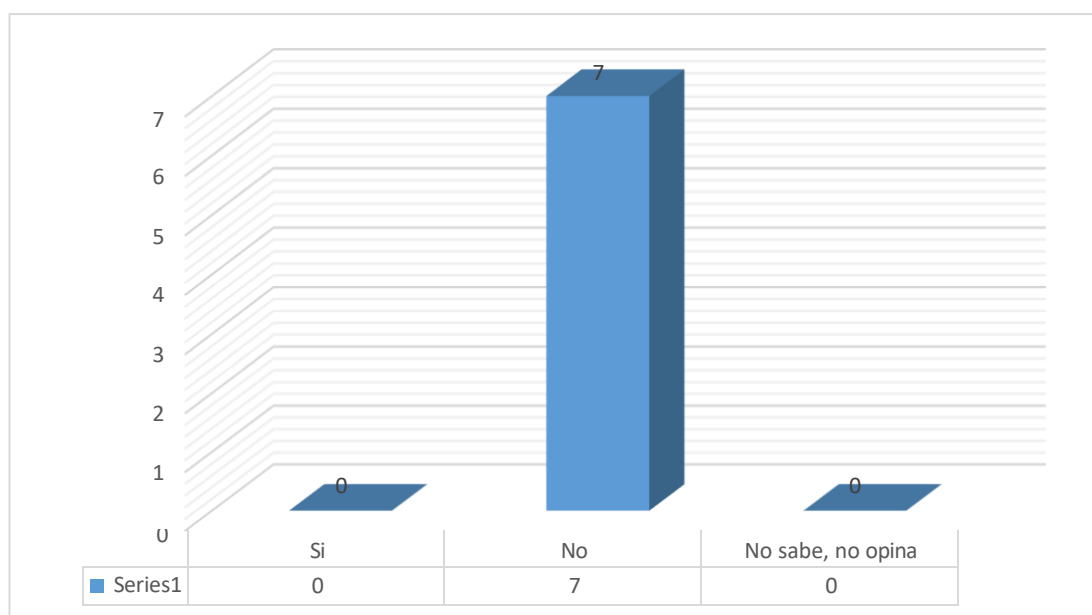
¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	00	0.0%	0.0	0.0
	No	07	100.0%	100.0	100.0
	No sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
	TOTAL	07	100.0%	100.00	100.0

Nota. Esta tabla muestra que el 100% (07) no fueron remunerados por trabajos realizados fuera de sus funciones.

Figura 6

Remuneración por Otras Labores



Nota. El gráfico representa a las personas que no han sido remuneradas por labores distintas al contrato.

Tabla 9

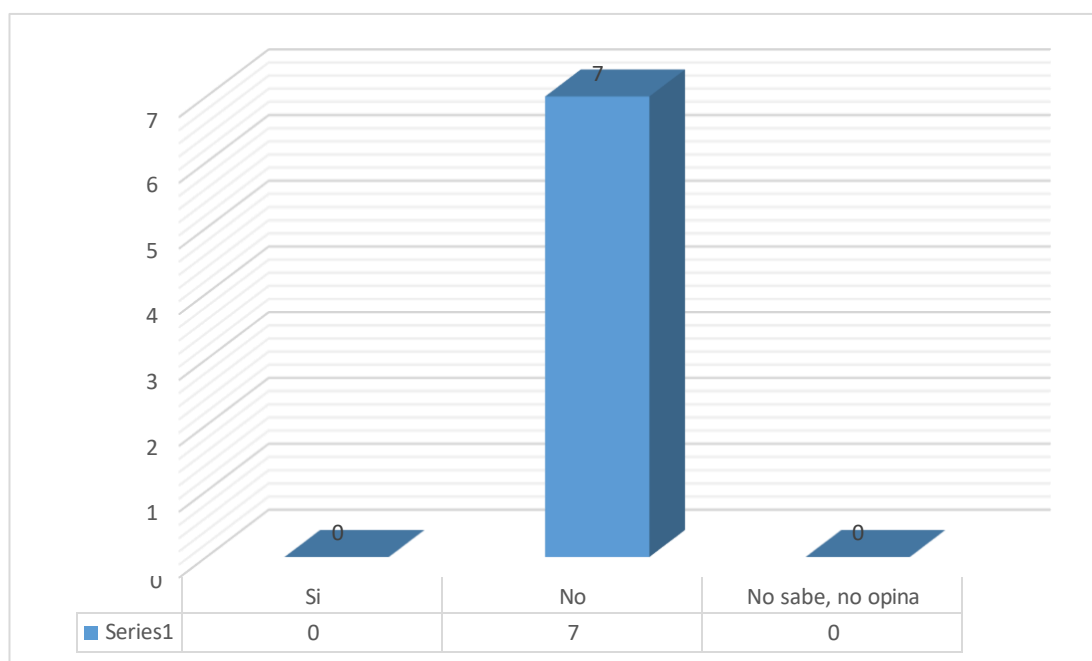
¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Si	00	0.0%	0.0	0.0
	No	07	100.0%	100.0	100.0
	No sabe, no opina	00	0.0%	0.0	0.0
	TOTAL	07	100.0%	100.00	100.0

Nota. En esta tabla el 100% (07) de encuestados indicaron que no han demandado a la entidad.

Figura 7

Proceso para Desnaturalizar el Contrato



Nota. El gráfico representa la cantidad de extrabajadores que no han demandado tras culminar su contrato.

Tabla 10

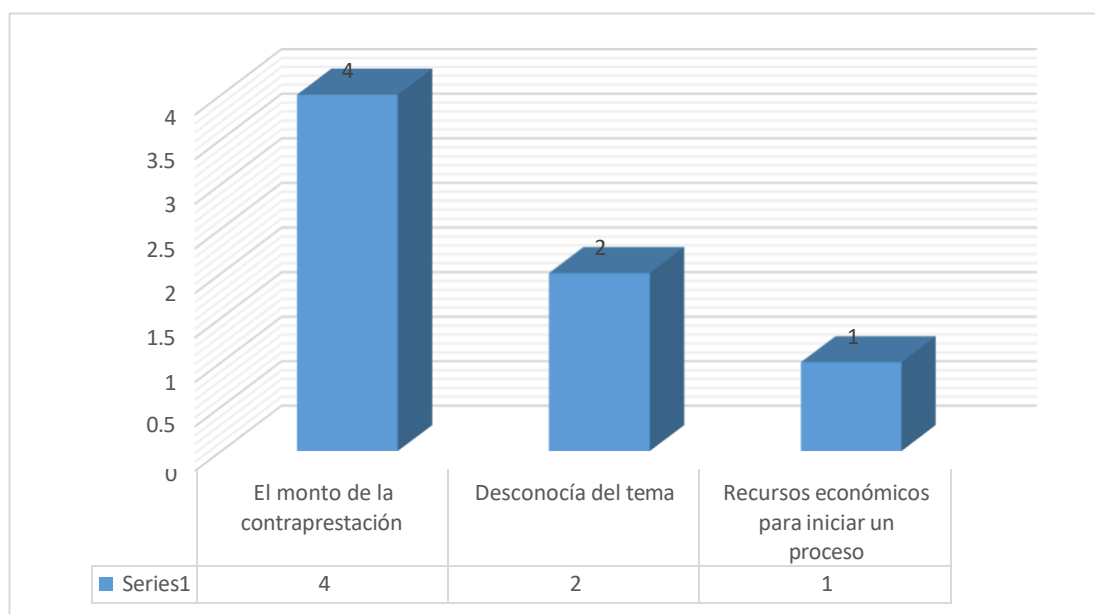
¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	El monto de la contraprestación	04	57.1%	57.1	57.1
	Desconocía del tema	02	28.6%	28.6	28.6
	No sabe, no opina	01	14.3%	14.3	14.3
TOTAL		07	100.0%	100.00	100.0

Nota. Esta tabla muestra que el 57.1% (04) de los encuestados afirman que no han solicitado la desnaturalización por el monto de la contraprestación que percibían.

Figura 8

Causas para no Desnaturalizar el Contrato



Nota. El gráfico representa la cantidad de trabajadores de no desnaturalizaron el contrato por el monto de la contraprestación.

Tabla 11

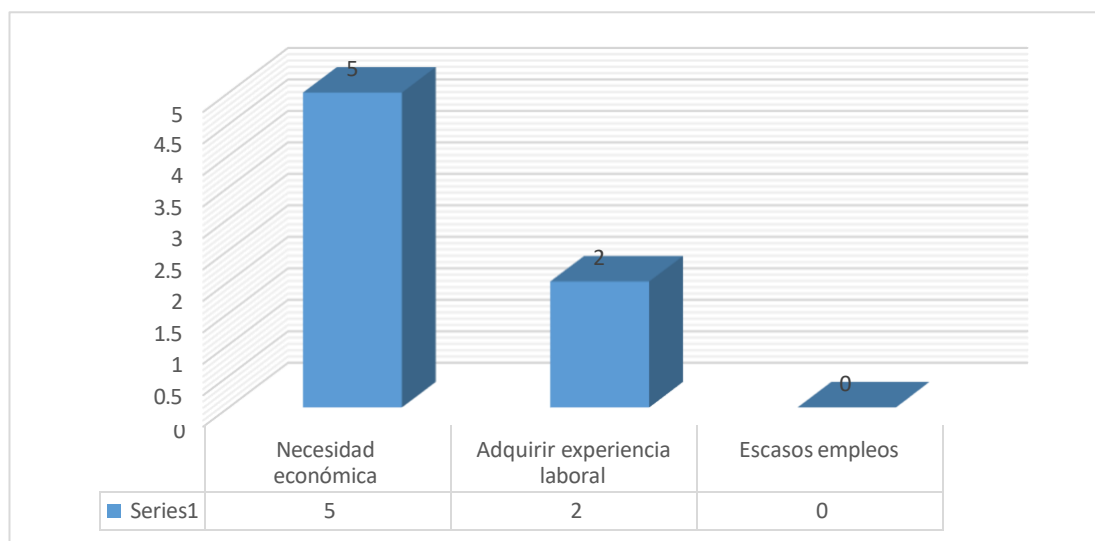
¿Cuál es la causa por la que Ud. ha continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?

		CONTINUIDAD	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
ITEMS	Necesidad económica	05	71.4%	71.4	71.4
	Adquirir experiencia laboral	02	28.6%	28.6	28.6
	Escasos empleos	00	0.0%	0.0	0.0
TOTAL		07	100.0%	100.00	100.0

Nota. Esta tabla muestra que el 71.4% (04) de los encuestados que afirmaron que han continuado laborando por necesidad económica.

Figura 9

Causas para Continuar Trabajando



Nota. El gráfico representa la cantidad de encuestados que ha continuado laborando por necesidad económica.

CONTRATOS

Tabla 12

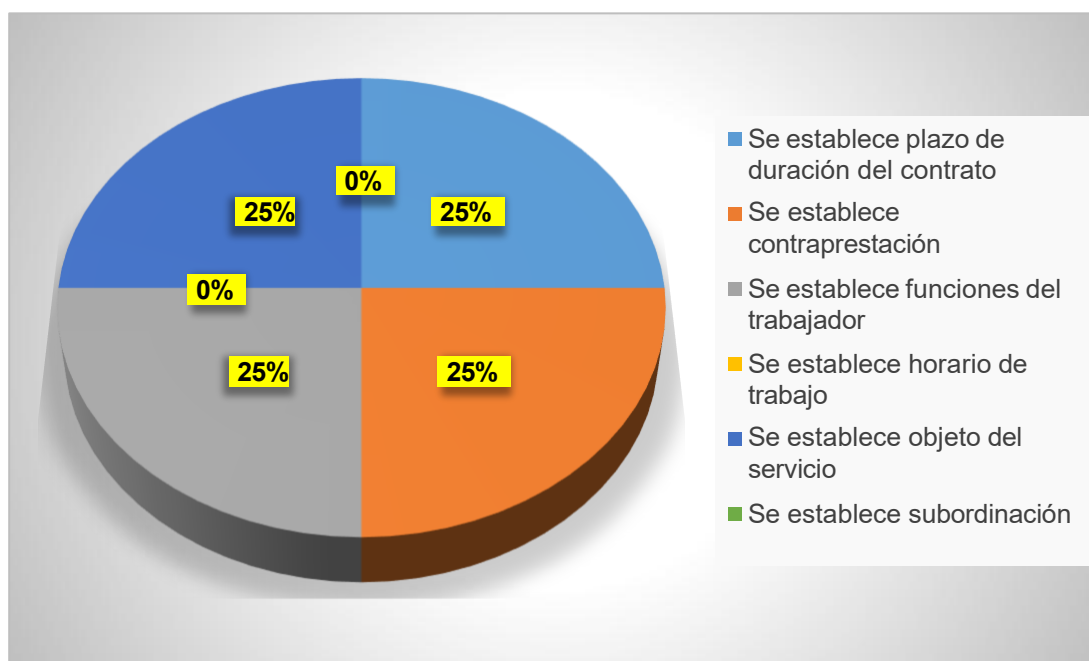
Contratos 2021-2022

NRO. DE CONTRATO	ITEMS	CONTINUIDAD	PORCENTA JE	PORCENTA JE VALIDO	PORCENTA JE ACUMULADO
005-2021	Se establece plazo de duración del contrato	7	100.0%	100.0	100.0
001-2022	Se establece contraprestación	7	100.0%	100.0	100.0
001-2022	Se establece funciones del trabajador	7	100.0%	100.0	100.0
0001-2022	Se establece horario de trabajo	0	0.0%	0.0	0.0
003-2022	Se establece objeto del servicio	7	100.0%	100.0	100.0
007-2022	Se establece subordinación	0	0.0%	0.0	100.0
TOTAL		07	100.0%	100.0	100.0

Nota. Esta tabla muestra que el 100% (10) contratos de trabajo, establecen plazo, contraprestación funciones y objeto.

Figura 10

Contratos y Cláusulas



Nota. El gráfico representa el resultado del análisis de los contratos.

4.2 CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

HG: Analizando el nivel de influencia del contrato de servicios específicos mediante las cuales se viene vulnerando los derechos de los trabajadores en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022, tenemos el 71.4% (05) de trabajadores han recibido órdenes asignándoles funciones diferentes al contrato de trabajo y el 28.6% (02), indicaron que no. El 100% (07) no fueron remunerados por esos trabajos realizados fuera de sus funciones, por lo que se concluye que este tipo de contrato tiene una influencia muy alta en la transgresión de los derechos de los personales.

Hipótesis Específicas

HE1: De acuerdo con los resultados conseguidos las causas por la que, el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros vulnera los derechos de los trabajadores en la municipalidad, conforme a la tabla 13 del análisis de los contratos el 0.0% (00) no señala horario de trabajo, tampoco que van a laborar bajo un control de subordinación o dirección de un superior. Por tanto, se viene incumpliendo el objeto del contrato y aprovechándose de la necesidad del empleado.

HE2: Las consecuencias que origina el contrato materia de estudio al transgredir los derechos de los obreros, de acuerdo con la Tabla 8 el 100% (07) no fueron remunerados por trabajos realizados fuera de sus funciones, generando así daño económico, moral y la desnaturalización de los contratos, que les permite concurrir a la instancia judicial con el fin de hacer respetar sus derechos, quedando comprobado nuestra hipótesis.

HE3: La causa de no solicitar la desnaturalización del contrato, de acuerdo con la Tabla 10 el 57.1% (04) de los encuestados afirman que no han solicitado la desnaturalización por el monto de la contraprestación que percibían y se ve en la Tabla 6 que el 100% (07) que fueron encuestados indicaron que no han demandado a la entidad, comprobando así nuestra hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como se advierte se ha desarrollado el capítulo IV, conforme a los problemas planteados y los objetivos permitiéndonos con la obtención de datos confirmar las hipótesis, las mismas que han sido contrastadas con la doctrina insertada en las bases teóricas.

Tras confrontar las hipótesis se ha obtenido los siguientes resultados:

Nuestro problema general: ¿Cuál es el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?, y como Hipótesis General: Es alto el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de La Morada, en los periodos antes señalados. Del análisis de los datos, obtuvimos como resultado la confirmación de nuestra hipótesis, conforme a la estadística.

En nuestra HE1: las causas por la que, el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros vulnera los derechos del trabajador son el incumplimiento del objeto del contrato por parte de la entidad empleadora y el aprovechamiento de la necesidad del trabajador se advierte ello, por cuanto la Municipalidad como ente empleador no controla el cómo se ejecuta el contrato, más por el contrario a través de memorándum formaliza labores extras de los empleados, quienes aceptan por continuar ser contratado y necesidad económica. Castillo. (2022) señala tiene un propósito productivo, impacta a quien lo lleva a cabo y busca obtener una ventaja patrimonial, incluso si este no es el único objetivo y, en la práctica, se logre o no dicho beneficio (p.9).

En nuestra HE2: El daño económico (beneficios sociales), daño moral y la desnaturalización de contrato son consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar sus derechos como trabajador, toda vez que 71.4% (05) es trabajadores han recibido órdenes y se le han asignado otras funciones diferentes al contrato de trabajo y el 100% (07) no fueron remunerados por trabajos realizados fuera de sus funciones.

En nuestra HE3: El monto de la contraprestación es la causa de no iniciar acciones legales para la desnaturalización de un contrato, puesto que al concederse pasaría a un contrato indefinido percibiendo la misma remuneración que asciende en algunos casos la suma S/. 1 300, que les permite satisfacer necesidades más aun cuando cuentan con carga familiar.

Finalmente, del análisis de los contratos de los años 2021-2022, se ha obtenido que el 100% (07) tienen en las cláusulas el plazo, contraprestación, funciones, objeto de servicio y 0.0% (00) señala horario de labor o subordinación, sin embargo se cuenta cuaderno de control diario, en donde se advierte ingreso, salida y memorándum asignándoles funciones.

CONCLUSIONES

- Se ha podido evidenciar que los contratos de servicios específicos bajo la modalidad de terceros influyen significativamente en la afectación de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Morada, durante los años 2021 y 2022.
- Del mismo modo el incumplimiento en la ejecución del contrato por parte de la empleadora y aprovechamiento de las necesidades de las personas resultaron ser las causas para que se transgreden derechos del trabajador en el referido municipio que venían laborando.
- También se ha demostrado que, el daño económico (beneficios sociales), daño moral y la desnaturalización de contrato son consecuencias que se han originado a raíz de la vulneración de sus derechos del trabajador al desempeñar labores bajo el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros.
- Finalmente, el monto de la contraprestación que venían recibiendo los extrabajadores fue la causa para que, una vez terminado el plazo de contrato, no pretendan judicialmente la desnaturalización del contrato en la modalidad de terceros.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mayor difusión y capacitación a los trabajadores, respecto a este tipo de contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros, toda vez que se ha advertido que se está vulnerando derechos de los trabajadores, al laborar subordinados al control de asistencia, realizar labores diferentes al objeto del contrato sin ser remunerados por los mismos.
- Exhortar a los alcaldes como representantes de las Instituciones Públicas-Municipalidades, supervisar el cumplimiento del objeto del contrato, y no permitir que por la necesidad del trabajador de contar con un ingreso mensual se vean quebrantados sus derechos y se asignen trabajos que no son parte del contrato y no se les remunere.
- Los daños producidos como consecuencias de la vulneración de sus derechos del trabajador deben ser resarcidos, por lo que se recomienda a los representantes de diversas instituciones, en especial a los alcaldes realizar capacitaciones al personal encargado de supervisar el cumplimiento estricto del contrato, con la finalidad de evitar demandas de desnaturalización y pagar cuantiosas sumas de dinero por indemnizaciones, derechos y/o beneficios dejados de percibir.
- Recomendamos evitar asignarles obligaciones o funciones distintas al objeto del contrato, así como también permitirles registrar ingreso y salida del centro laboral, toda vez que estas acciones dará origen a la desnaturalización del contrato, al ser una acción judicial que compete exclusivamente al ex trabajador, y la mayoría no lo realiza por el monto de la contraprestación que recibían, que al ser desnaturalizado y convertirse en un trabajador a plazo indeterminado, seguiría percibiendo la misma remuneración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, E. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo*.
<https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/e5ef7bc6-db7f-46e0-8d56-1cf90cfc59a8/content>
- Castillo, J., Morillo, A. y Criollo, J. (2022). *“El contrato de trabajo su ejecución y desarrollo”, Editorial, Gaceta Jurídica S.A.*
- Carrasco, M. (2009). *“Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales”*.
Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Calderon, M. (2017). *“Desnaturalización de los Contratos por la Modalidad de Terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016”*
- Chávez, N. (2017). *“Trabajo de Suficiencia Profesional Contratos Modales Laborales”*
- Cherrez (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7843/1/9.-Tesis-Nelson%20Cherrez-DER.pdf>
- Cohelo, K. (2024). *Desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Amarilis*.
- Egúzquiza, B. (2021). *“Soluciones contractuales contratación personal”*
Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Fajardo, P. (2022). *“La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un Sector Público de Salud en el primer trimestre del año 2021”*.
- Ferrero, V. (2019). *“El contrato de trabajo su sujeción y desarrollo”*
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>
- García, S. (2015). *“La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima”*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *“Metodología de la investigación”*. 6ta Ed. Mc Graw-Hill.

Muro, M, Torres, M., (2022) *“Código civil comentado”*

Palacios, Romero y Ñaupas, H (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. Lima- Perú.

Remón, E. (2021). *“Análisis jurídico de los contratos de servicios técnicos del Derecho Civil y el Derecho Laboral”*.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cuéllar Chuquiyuri, M. C. (2026). *Contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de La Morada, años 2021-2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. url: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL PG: ¿Cuál es el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?	OBJETIVO GENERAL OG: Determinar el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.	HIPÓTESIS GENERAL HG: Es alto el nivel de influencia del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros en la vulneración de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022	VARIABLE INDEPENDIENTE Contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros	- No Subordinada - Supervisión - Económico - Psicológico	- Autónomo - Fiscalización - Sanciones - Jornada de trabajo - Control de ingreso y salida (registro) - Permanencia en el centro laboral - Asignación de otros deberes	TIPO DE INVESTIGACION Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo, Correlacional – Causal, Diseño: No experimental transeccional-correlacional POBLACIÓN Está constituida por: 32 Contratos de Servicios Específicos en la Modalidad de Terceros de los años 2021-2022 y 32 ex trabajadores de la Municipalidad Distrital La morada, Marañón- Huánuco
PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1: ¿Cuáles son las causas por la que, el contrato de servicios específicos en la	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Determinar las causas por la que, el contrato de servicios específicos en la	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1: El incumplimiento del objeto del contrato por parte de la entidad	VARIABLE DEPENDIENTE Vulneración de los derechos del trabajador			

modalidad de terceros vulnera los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?

PE2: ¿Cuáles son las consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022?

PE3: ¿Cuál es la causa de no solicitar la desnaturalización del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros cuando vulnera los derechos del

modalidad de terceros vulnera de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

OE2: Establecer las consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

OE3: Determinar la causa de no pedir la desnaturalización del contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros cuando vulnera los

empleadora y el aprovechamiento de la necesidad del trabajador son causas por la que, con el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros se vulnera de los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la morada, años 2021-2022.

HE2: Daño económico (beneficios sociales), daño moral y la desnaturalización de contrato son consecuencias que origina el contrato de servicios específicos en la modalidad de terceros al vulnerar los derechos del trabajador en la municipalidad distrital de la

- Físico

- Cumplimiento del objeto del contrato
- Remuneración
- Beneficios sociales (vacaciones remuneradas, pensiones, seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad o paternidad, pago de horas extras)
- Daño Moral
- Integridad física

MUESTRA

Está constituida por: 7 Contratos de Servicios Específicos en la Modalidad de Terceros de los años 2021-2022 y 7 ex trabajadores de la Municipalidad Distrital La morada, Maraón- Huánuco

TÉCNICA E INSTRUMENTO

- Encuesta
- Fichaje
- Análisis documental
- Cuestionario
- Fichas bibliográficas, textuales y de comentario.
- Contratos

trabajador en la
municipalidad
distrital de la
morada, años
2021-2022?

derechos del
trabajador en la
municipalidad
distrital de la
morada, años
2021-2022

morada, años
2021-2022.

HE3: El monto de
la contraprestación
es la causa de no
pedir la
desnaturalización
del contrato de
servicios
específicos en la
modalidad de
terceros cuando
vulnera los
derechos del
trabajador en la
municipalidad
distrital de la
morada, años
2021-2022.

ANEXO 2

ANÁLISIS DOCUMENTAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ANÁLISIS DOCUMENTAL/ GUÍA DE ANÁLISIS (CONTRATOS DE SERVICIOS)

Escala de valoración de los resultados del análisis de contratos.

"CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022"

Autor del instrumento/ Responsable : Mariela C. Cueva Chiguayán

N°	CONTRATO	AÑO	CIUDAD	Se establece plazo de duración del contrato		Se establece contraprestación		Se establece funciones del trabajador		Se establece horario de trabajo		Se establece objeto del servicio		Se establece subordinación	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
01	005	2021	La Morada	X		X		X		X		X		X	
02	001	2022	La Morada	X		X		X		X		X		X	
03	001	2022	La Morada	X		X		X		X		X		X	
04	0001	2022	La Morada	X		X		X		X		X		X	
05	003	2022	La Morada	X		X		X		X		X		X	
06	007	2022	La Morada	X		X		X		X		X		X	
07	008	2022	La Morada	X		X		X		X		X		X	

CRITERIO DE VALIDACIÓN:

Nombre y Apellidos (VALIDADOR): Mtro. Hans Alva Gonzay

Firma: 

ANEXO 3

INSTRUMENTO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach... Massiel Clemenaa Cuellar Chuguyuri

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No

Escaneado con CamScanner

- c) No sabe, no opina
5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?
- a) Si
 - ☒ b) No
 - c) No sabe, no opina
6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?
- a) Si
 - ☒ b) No
 - c) No sabe, no opina
7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?
- ☒ a) El monto de la contraprestación
 - b) Desconocía del tema
 - c) Recursos económicos para iniciar el proceso
8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?
- a) Necesidad económica
 - ☒ b) Adquirir experiencia laboral
 - c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach....*Massiel Clemencia Cuéllar Chiquero*

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
b) No
c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
b) No
c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
b) No
c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
b) No
c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
b) No

Escaneado con CamScanner

c) No sabe, no opina

5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?

☒ a) El monto de la contraprestación

☒ b) Desconocía del tema

c) Recursos económicos para iniciar el proceso

8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?

☒ a) Necesidad económica

☒ b) Adquirir experiencia laboral

c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach. Massiel Clemencia Cuello Chuquyur

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No

Escaneado con CamScanner

c) No sabe, no opina

5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?

a) Si

☒ No

c) No sabe, no opina

6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?

a) Si

☒ No

c) No sabe, no opina

7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?

a) El monto de la contraprestación

☒ Desconocía del tema

c) Recursos económicos para iniciar el proceso

8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?

☒ Necesidad económica

b) Adquirir experiencia laboral

c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach.....*Massiel Clementina Cuellar Chuguyuri*

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No

Escaneado con CamScanner

- c) No sabe, no opina
5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?
- a) Si
 - ☒ b) No
 - c) No sabe, no opina
6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?
- a) Si
 - ☒ b) No
 - c) No sabe, no opina
7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?
- a) El monto de la contraprestación
 - ☒ b) Desconocía del tema
 - c) Recursos económicos para iniciar el proceso
8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?
- a) Necesidad económica
 - b) Adquirir experiencia laboral
 - ☒ c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA
MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach. Massiel Clemencia Quispe Chuguyun

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta
sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No

Escaneado con CamScanner

c) No sabe, no opina

5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?

☒ a) El monto de la contraprestación

b) Desconocía del tema

c) Recursos económicos para iniciar el proceso

8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?

a) Necesidad económica

☒ b) Adquirir experiencia laboral

c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach... Mossiel Clemencia Quellar Chuguyun

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No

Escaneado con CamScanner

c) No sabe, no opina

5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?

a) El monto de la contraprestación

b) Desconocía del tema

☒ c) Recursos económicos para iniciar el proceso

8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?

☒ a) Necesidad económica

b) Adquirir experiencia laboral

c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA

MOTIVO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021- 2022"

Encuestadora: Bach. Massiel Clemenca Gellor Chuguyun

Recomendaciones: Por favor responda las siguientes preguntas con absoluta sinceridad, para lo cual marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Ud. ha brindado servicios específicos en la modalidad de terceros en la Municipalidad Distrital de la Morada, entre los años 2021- 2022?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
2. ¿Ud. tiene conocimiento de este tipo o modalidad de contrato?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Ud. prestaba servicios laborales en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
3. ¿Usted registraba su ingreso y salida de trabajo en la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No
☐ c) No sabe, no opina
4. ¿Ud. ha recibido órdenes y/o se le ha asignado funciones distintas al contrato de trabajo suscrito con la Municipalidad Distrital de la Morada?
☒ a) Si
☐ b) No

c) No sabe, no opina

5. ¿A Ud. le han remunerado por las otras labores que ha realizado durante el tiempo que ha trabajado?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

6. ¿Ud. ha iniciado demanda con el objeto de desnaturalizar el contrato, y laborar de forma indefinida?

a) Si

☒ b) No

c) No sabe, no opina

7. ¿Cuáles son las causas por las que Ud., no ha solicitado la desnaturalización del contrato?

☒ a) El monto de la contraprestación

b) Desconocía del tema

c) Recursos económicos para iniciar el proceso

8. ¿Cuál es la causa por la que Ud. a continuado laborando, bajo una subordinación, no permitida por el tipo de contrato suscrito?

a) Necesidad económica

☒ b) Adquirir experiencia laboral

c) Escasos empleos

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 4

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

	UDH UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS		
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS			
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO			
I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y Nombre del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Hans Silva Garay	Independiente	Cuestionario	Hassiel C. Cuellar Ch.
TÍTULO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022"			
II. ASPECTOS DE VALIDACION			
INDICADORES	CRITERIO	SI	NO
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X	
3. Organización	Existe una organización lógica	X	
4. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones	X	
5. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	
6. Suficiencia	Comprende los aspectos de calidad y cantidad	X	
III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN			
LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO OBTENIDO	FIRMA DEL EXPERTO
Huanuco 19.11.2024	41795376	Maestro	



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Flor de María Sánchez D.	Docente UDH	Cuestionario	Massiel C. Cuellar
TÍTULO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIO	SI	NO
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X	
3. Organización	Existe una organización lógica	X	
4. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones	X	
5. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	
6. Suficiencia	Comprende los aspectos de calidad y cantidad	X	

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO OBTENIDO	FIRMA DEL EXPERTO
Huánuco, 20 de nov. del 2024	41922223	Maxister	 Flor de María Sánchez D. ABOGADA Reg. C.A.H. N° 1870



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Mirtha S. Franco Ramírez	Docente UDH	Cuestionario	Hassiel C. Cuellar
TÍTULO: "CONTRATO DE SERVICIOS ESPECÍFICOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MORADA, AÑOS 2021-2022"			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIO	SI	NO
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X	
3. Organización	Existe una organización lógica	X	
4. Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones	X	
5. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	
6. Suficiencia	Comprende los aspectos de calidad y cantidad	X	

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN

LUGAR Y FECHA	DNI	GRADO OBTENIDO	FIRMA DEL EXPERTO
Huanuco, 18-11-24	06690184	Magister	 Mirtha Silvia Franco Ramirez ABOGADA Reg. C.A.H. 2069