

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



TESIS:

**“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION
DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2019”**

PRESENTADO POR:

BACH. VIRGILIO QUISPE GUZMAN

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Mg. DE LA PUENTE MARTINI, AGUSTIN

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6184-8871>

DNI: 06581133

LIMA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta investigación en primer lugar a mi señor Dios, por la grandeza de su bendición, de permitirme contar con la salud y de permitirme culminar con esta etapa de mi vida profesional. A mi familia por su apoyo y empuje al logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a mi alma mater, por brindarme las herramientas necesarias para el buen desempeño como profesional. A mis docentes por sus enseñanzas y aportes que permitieron moldearme como profesional con capacidades que permitan mi desenvolvimiento en un mundo competitivo.

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del jurado, expongo ante ustedes la investigación titulada “DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2019”, con el propósito de describir cómo afecta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019 en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática para obtener el Título Profesional de abogado. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
RESUMEN	ix
ABSTRAC	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3 Hipótesis de la investigación	14
1.3.1 Hipótesis general	14
1.3.2 Hipótesis específicas	14
1.4 Objetivos de la investigación	15
1.4.1 Objetivo general	15
1.4.2 Objetivos específicos	15
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	16
1.6 Justificación de la investigación	18
1.6.1 Justificación teórica	18
1.6.2 Justificación practica	18
1.6.3 Justificación jurídica y metodológica	19
1.6.4 Justificación social	19
1.6.6 Limitaciones y delimitaciones de la investigación	20
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales	20
1.7.1 Antecedentes Internacionales	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales	23
1.8. Marco teórico	25
1.8.1 Contratos de Locación de Servicios.....	25
2.2.2 Desnaturalización	29
1.9. Definición de términos básicos	33
II. MÉTODO	34
2.1 Tipo y diseño metodológico	34
2.2. Población y muestra	35
2.3 Técnica para la recolección de datos	35
2.4 Validez y confiabilidad del instrumento	36

2.4.1	Validez	36
2.4.2	Confiabilidad	36
2.5	Procesamiento y análisis de los datos	36
2.6	Aspectos éticos	37
III.	RESULTADOS.....	38
3.1	Resultados descriptivos	38
3.2	Pruebas de normalidad	53
3.3	Contrastación de Hipótesis	53
IV.	DISCUSIÓN.....	56
V.	CONCLUSIONES.....	58
VI.	RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA.....		60
ANEXOS.....		63
Anexo 1.	Matriz de consistencia	64
Anexo 2.	Instrumento de medición.....	65
Anexo 3.	Matriz de Operacionalización	66
Anexo 4:	Índice de Similitud.....	67
Anexo 5:	Autorización para publicación en repositorio	71

Índice de tablas

Tabla 1: Ítem 1 – ¿Suscribió un contrato laboral de acuerdo al DL 728?	38
Tabla 2: ¿Cree Ud. que debe firmar contratos por locación continuamente por la Municipalidad?.....	39
Tabla 3: ¿Considera que deberá firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la municipalidad?.....	40
Tabla 4: De acuerdo a su función ¿su contrato laboral es el adecuado?	41
Tabla 5: ¿está Ud. de acuerdo con seguir bajo la modalidad de contratación por locación?	42
Tabla 6: Respecto a su función ¿su institución reconoce sus beneficios laborales?	43
Tabla 7: ¿está conforme al prestar sus servicios laborales sin percibir sus beneficios sociales correspondientes?	44
Tabla 8: ¿cree usted que es apropiado que Ud. labore sin descanso vacacional?	45
Tabla 9: De acuerdo a sus funciones ¿cree Ud. correcto que no reciba gratificaciones?	46
Tabla 10: ¿Está de acuerdo con no percibir CTS??	47
Tabla 11: ¿Su retribución salarial es igual que la de los demás empleados que ejercen su misma labor?.....	48
Tabla 12: ¿cuenta con algún seguro complementario por realizar labores riesgosas? ...	49
Tabla 13: ¿Su contrato de labores le ofrece seguro de salud en caso de enfermedades para su entorno familiar?.....	50
Tabla 14: El CLS que ha firmado le asegura a Ud. ¿Y a su familia mejorar su calidad de vida?	51
Tabla 15: ¿la contratación por locación de servicios le brinda estabilidad laboral?	52

Índice de Figuras

Figura 1: ¿Suscribió un contrato laboral de acuerdo al DL 728?	38
<i>Figura 2: ¿Cree Ud. que debe firmar contratos por locación continuamente por la Municipalidad?.....</i>	39
<i>Figura 3: ¿Considera que deberá firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la municipalidad?.....</i>	40
Figura 4: De acuerdo a su función ¿su contrato laboral es el adecuado?	41
Figura 5: ¿está Ud. de acuerdo con seguir bajo la modalidad de contratación por locación?	42
<i>Figura 6: Respecto a su función ¿su institución reconoce sus beneficios laborales? ...</i>	43
<i>Figura 7: ¿está conforme al prestar sus servicios laborales sin percibir sus beneficios sociales correspondientes?</i>	44
Figura 8: cree usted que es apropiado que Ud. labore sin descanso vacacional.....	45
Figura 9: De acuerdo a sus funciones ¿cree Ud. correcto que no reciba gratificaciones?	46
Figura 10: ¿Está de acuerdo con no percibir CTS?	47
Figura 11: ¿Su retribución salarial es igual que la de los demás empleados que ejercen su misma labor?	48
Figura 12: ¿cuenta con algún seguro complementario por realizar labores riesgosas?..	49
<i>Figura 13: ¿Su contrato de labores le ofrece seguro de salud en caso de enfermedades para su entorno familiar?.....</i>	50
<i>Figura 3: El CLS que ha firmado le asegura a Ud. ¿Y a su familia mejorar su calidad de vida?</i>	51
<i>Figura 15: ¿la contratación por locación de servicios le brinda estabilidad laboral?</i>	52

RESUMEN

La presente investigación se titulada Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019, se realizó con el objetivo de determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019. Para ello se aplicó una metodología no experimental, descriptiva y de enfoque cuantitativo. Para la recolección de la información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que constó de 15 ítems. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores que brindan servicios personales bajo la modalidad de locación de servicios. Los resultados evidenciaron que los trabajadores mantienen una relación laboral de subordinación, con horarios establecidos y tiempos indefinidos al renovarse constantemente el contrato de locación. Se concluyó que sí existe desnaturalización del contrato, afectando al trabajador al no percibir los beneficios sociales de ley, y al no promover su calidad de vida para el trabajador y su familia.

Palabras Clave: Contrato laboral, desnaturalización, subordinación, remuneración, locación de servicios.

ABSTRAC

This research is entitled Denaturation of service lease contracts in workers in the Provincial Municipality of Huanta, 2019, it was carried out with the objective of determining the effects of the denaturalization of service lease contracts in workers in the Provincial Municipality de Huanta 2019. For this, a non-experimental, descriptive and quantitative approach methodology was applied. To collect the information, the survey was used as a technique and the questionnaire consisting of 15 items as an instrument. The study sample consisted of 30 workers who provide personal services under the service location modality. The results showed that the workers maintain a subordinate labor relationship, with established hours and indefinite times as the lease contract is constantly renewed. It was concluded that there is a denaturalization of the contract, affecting the worker by not receiving the social benefits of the law, and by not promoting their quality of life for the worker and her family.

Key Words: Labor contract, denaturalization, subordination, remuneration, location of services

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, el mercado laboral a nivel mundial emplea diversas formas de contratación, y en la práctica sobresalen la celebración de contratos atípicos, ocasionando desnaturalización en los contratos de locación de servicios. Esta desnaturalización ha aumentado en las últimas décadas y es común en tanto en países desarrollados, subdesarrollados o industrilaizados; cabe precisar que esto ocurre porque no existen los apropiados procedimiento de fiscalización, y por ende su uso se ha generalizado en todos los sectores económicos y ocupaciones. (OIT, 2016)

Debido a las diversas situaciones laborales, las empresas enmarcan la relación laboral con sus trabajadores dentro de los lineamientos de un contrato de locación de servicios, omitiendo así una serie de responsabilidades para con su trabajador; atentando contra lo normado en los estatutos legales laborales del país. Tal como lo expone (Vilela, 2010) se debe tener en cuenta al momento de precisar una contratación de labores, se deberá suscribir un contrato de trabajo que permita al trabajador adecuarse a las características del mismo, como son la prestación personal de servicios, la remuneración que debe percibir, incluidos sus beneficios y la subordinación ante el contratante.

Sin embargo, cuando no se presentan todas estas condiciones, la relación se ubica en el ámbito civil, se ejecuta un contrato de locación de servicios (CLS¹).

¹ Contrato de locación de servicios

Estos acuerdos laborales diferentes evaden las implicancias de la “relación laboral estándar”, que se entiende como una labor de tiempo indefinido, que a su vez representa una relación laboral subordinada entre empleador y empleado.

Para algunos, trabajar en CLS les resulta una relación de trabajo positiva, pero para la mayoría de empleados bajos estos términos, el empleo en CLS está asociado con la inseguridad. También pueden plantear desafíos para las empresas, el desempeño general de los mercados laborales y las economías, así como para las sociedades en general. La prestación de servicios del trabajador puede ser para labores de naturaleza permanente o naturaleza temporal. Si es la primera, conlleva que sus labores sean permanentes; en el caso en que su contrato sea a plazo indeterminado o en caso que sea para labores temporales, conlleva que su contratación sea temporal. Sin embargo, este tipo de contratación se puede desnaturalizar.

En el Perú, las normas jurídicas diferencian la existencia de dos regímenes laborales: que se enmarcan en el ámbito público y privado, en el caso del sector público, los empleados trabajan bajo el régimen de la carrera administrativa, regulado en los artículos 39° al 42° de la Constitución Política del Perú, y, en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa; Por otro lado, la regulación del sector privado se encuentra prevista bajo el régimen de la actividad privada aprobado con Decreto Legislativo N° 728 y su Texto Único Ordenado, regulado con el Decreto Supremo N°003-97-TR, y recientemente se ha incorporado un nuevo régimen de contratación especial, denominado Contrato Administrativo de Servicios - CAS (Palomino, 2016)

Apoyar el trabajo decente para todos requiere un conocimiento profundo de las CLS y sus implicaciones. Su crecimiento es el resultado de múltiples fuerzas.

Refleja los cambios en el mundo del trabajo provocados por la globalización y el cambio social, como el papel cada vez mayor de la mujer en la fuerza laboral mundial, pero también cambios normativos. A veces, las leyes han fomentado el uso de CLS, ya sea intencional o inconscientemente, creando incentivos para su uso por parte de las empresas. En otros casos, existen lagunas o áreas grises en la ley que han proporcionado un terreno fértil para el desarrollo de acuerdos laborales atípicos. Algunas de estas lagunas se deben al declive de la negociación colectiva en países donde los convenios colectivos habían sido anteriormente la forma dominante de regulación.

Actualmente en la municipalidad de Huanta, los trabajadores mantienen una relación laboral mediante dos tipos de contrataciones, la contratación administrativa, que son aquellos trabajadores que gozan de todos los beneficios de ley, que mantienen un efecto de subordinación, que prestan servicios personales y que reciben una remuneración por ello, bajo un horario establecido. Sin embargo, existe un grupo de trabajadores que demuestran una relación laboral pero que no fueron contratados bajo este régimen, lo hicieron como contrato civil mediante el contrato de locación de servicios, pero que es evidente que está siendo desnaturalizado, porque no cuentan con vacaciones, se someten a un horario de trabajo y diversas acciones que llevan a plantear la siguiente interrogante de investigación,

Se desnaturalizan los contratos de locación de servicios y cuáles son los efectos laborales en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huanta en el año 2019

1.2. Planteamiento del problema

¿Cuáles son los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los trabajadores en la municipalidad provincial de Huanta, 2019?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis general

HA Existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019

H0 No existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019

1.3.2 Hipótesis específicas

HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019.

H0 No existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”

HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019

H0 No existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019

HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”

H0 No existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar los efectos de la desnaturalización contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019.

Determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019

Determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Definición conceptual

Contrato de locación de servicios

Tal como se presenta en el Código Civil, cito en el Art. N° 1764 se estipula que, mediante la disposición de contrato por locación de servicios, el locador (civil) está obligado frente al comitente, sin mantener una relación de subordinación a brindar sus servicios personales de acuerdo a lo estipulado en el mismo, en un lapso determinado a cambio de una retribución económica. (Gálvez, 2018)

Desnaturalización

Respecto a la contratación laboral es preciso diferenciar en qué contexto o situación se lleva a cabo la desnaturalización. Cabe resaltar que hoy en día diversas empresas asumen esta modalidad de contratación para evitar los compromisos contractuales correspondientes a contratos laborales de tiempo indefinido. (Neves, 2009.)

Bajo esta modalidad de contratación, el locador deberá realizar su servicio totalmente independiente, sin ser subordinado en horarios fijos y tiempo determinado. De igual forma, el servicio prestado no debe corresponder al rubro de la empresa, por los motivos

que esta modalidad se asume cuando los servicios prestados no son actividades principales del rubro, y por consiguiente solo son requeridas temporalmente. Por tanto, si se presenta el caso, y las funciones que se ejercen son permanentes, o si estas funciones que desarrolla el locador y/o puesto de trabajo, figura dentro del organigrama de la empresa, se evidencia que el locador presta servicios que no están de acorde a los estipulado en el contrato. Por consiguiente, se toma en cuenta el principio de primacía de la realidad para demostrar la desnaturalización.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	
Contrato por locación de servicios	CONTRATACIÓN	contrato de trabajo sujeto al Decreto Legislativo 728	1, 2, 3, 4, 5,	
		Conocimiento de la modalidad		
		Remuneración		
		Subordinación		
		Temporalidad		
	Desnaturalización	BENEFICIOS	Beneficios sociales	6, 7, 8, 9, 10,
			Beneficios económicos	
			Percepción de vacaciones	
			Percepción de gratificaciones	
			Compensación por tiempo de servicios	
	VIDA	CALIDAD DE	Remuneración adecuada	11, 12, 13, 14, 15,
			Seguros de riesgo	
			Seguros de salud	
			modalidad en contratación adecuad	
			Estabilidad laboral	

1.6 Justificación de la investigación

1.6.1 Justificación teórica

La investigación tiene justificación teórica porque realizará un análisis de la contratación laboral, específicamente en los contratos por locación de servicios, estipulado en el código civil, y que en el contexto actual se emplea como una figura jurídica que esconde las acciones de fraude laboral, toda vez que se pretende evadir responsabilidades legales para con los trabajadores.

Esta investigación permitirá reconocer los efectos en la situación laboral de los trabajadores, para que basado en ello se pueda proponer proyectos de ley que prevengan la contratación por locación de servicios para evadir responsabilidades contractuales entre las instituciones y los trabajadores. La teoría que se aborda se centra en los aportes jurídicos y jurisprudencia referida al tema que permiten analizar el contexto.

1.6.2 Justificación practica

La revisión bibliográfica del tema y el análisis de jurisprudencia referente al tema, permitirá la elaboración de estatutos o propuestas de ley que sancionen o que estipulen medidas preventivas de desnaturalización. Es preciso además tener en cuenta que los profesionales laboristas deben reconocer las modalidades de contratos de servicios para orientar a los trabajadores en la defensa de sus derechos y reconocimiento de sus obligaciones para con sus contratantes.

1.6.3 Justificación jurídica y metodológica

Esta investigación se justifica en el ámbito jurídico en tanto que estudia de manera metódica a las instituciones y operadores jurídicos en su accionar idóneo respecto al derecho fundamental del trabajo en el acceso a la administración pública. Siendo indispensable el análisis de los mecanismos trascendentales que estipulan las relaciones laborales y entorno legal y jurídico, el principio de primacía de la realidad frente al uso abusivo y/o fraudulento de la modalidad contractual civil – laboral.

1.6.4 Justificación social

Esta investigación se justifica en el ámbito social, porque cada ciudadano ejerce una relación laboral y por ende debe tener beneficios que le permitan una mejora en su calidad de vida, acceder a los diversos servicios que el estado ofrece y a una remuneración justa de acuerdo al trabajo realizado y tiempo empleado. La contratación mediante contratos de locación de servicios está generando desestabilidad laboral, en donde se atenta contra los estatutos laborales al ser desnaturalizados.

1.6.5 Viabilidad de investigación

Esta investigación resulta viable porque existe un adecuado acceso a la información requerida, la población y muestra son las adecuadas en cantidades para poder brindar datos certeros con un alto índice de confiabilidad.

1.6.6 Limitaciones y delimitaciones de la investigación

En cuanto a la información teórica no se han encontrado limitaciones, al contrario; existe una amplia base teórica y jurisprudencia que permiten esclarecer el contexto de desnaturalización por parte de los contratantes para cometer fraude laboral para con sus trabajadores y por lo tanto sustentan la importancia y trascendencia del estudio. Las estadísticas presentes referentes a las variables de estudio permiten brindar el interés necesario para una propuesta de acción que sosiegue esta problemática que afecta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Delimitación de la investigación

Espacial: La investigación se realizó en la provincia de Huanta, departamento de Ayacucho, Perú. La Unidad de Análisis es la Municipalidad Provincial de Huanta y los sujetos de estudio son los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato por Locación de Servicios.

Temporal: Esta investigación es de corte transversal, ya que solo recolectará datos en un solo momento, que es en el año 2019.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes Internacionales

(Cavallotti, 2015) realizó su investigación titulada “La locación de servicios como fraude laboral” cuyo propósito es analizar el fraude a la Ley Laboral de Trabajo (LCT) desde el entorno administrativo público. Los objetivos puntuales fueron: identificar las condiciones necesarias que

conforman una relación laboral lícita; hacer una descripción a lo que respecta a la figura “fraude laboral”, diferenciar los efectos y sanciones del mismo y enfatizar la realidad o situación en que se demuestra que existen las condiciones que demuestran una relación contractual laboral. La metodología aplicada se enfoca en un carácter descriptivo, analítico deductivo, no experimental. El enfoque de investigación es cualitativo, explicativo e interpretativo. El estudio empleó como técnica de recolección de datos diversa jurisprudencia, leyes y teorías referentes al tema que permitieron el análisis documental para la interpretación de los mismos. Los resultados de la investigación demostraron que las normas que rigen las relaciones laborales individuales y colectivas no se priorizan en la aplicación de esta investigación. En conclusión, se advierte que los contratos laborales y normativas no siempre son respetados, existe una creciente desnaturalización y por ende fraude laboral. Esta situación en el Derecho Laboral presenta contradicciones y vacíos legales que proporcionan las oportunidades para la celebración de formas contractuales no laborales,

Villar, y Cayul en el año (2011) presentaron su tesis, en donde señalan como primer acto que, al ser constados los hechos, mediante la recolección de evidencias y antecedentes que sustenten la falta se puede concluir que la corte puede fungir como pro fiscalizadora, sin embargo no lo hace porque esta acción pudiera influir negativamente en el ámbito empresarial. En otras palabras, se entiende que el sistema de justicia no actúa por un tema político, y solo lo hace en casos aislados para no

perjudicar el presupuesto de empresas que dependen del estado. Por último se concluyó que el ministerio del trabajo tiene una gran responsabilidad en estas acciones que atentan contra los estatutos laborales, debido a los ineficientes procesos fiscalizadores, poco acuciosas, sin prever que las facultades que expresamente la ley le ha otorgado a dicho organismo serían impugnadas por el Máximo Tribunal.

Parra, (2018) realizó su tesis titulada “Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio” cuyo objetivo fue establecer la afectación jurídica y legal planteada por el Contrato de Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio contra los derechos y principios establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución. La autora señala que la constitucionalidad es lo que rige el ordenamiento jurídico, en dicho documento se estipula los principios de intangibilidad, continuidad; de las relaciones laborales y cuyos derechos el Estado garantizará para su plena aplicación. Sin embargo, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar incorpora el Art. 16.1 al Código del Trabajo, que contiene una nueva modalidad contractual denominada Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio, cuyas disposiciones legales y reglamentarias se contraponen a las normas constitucionales y a las establecidas en el propio Código del Trabajo. Situación que supone la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato de trabajo por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Granda, Rodríguez, y Sánchez; (2020) en su tesis realizada con el objetivo de la investigación se centró en la existencia de una determinar si existe discriminación laboral y qué efectos tiene en los derechos laborales de los trabajadores. La metodología empleada es el análisis documental y estudio de la regulación jurídica, además de ello se realizó la investigación de campo y análisis jurisprudencial de los regímenes contractuales de Contrato Administrativo de Servicios y Contrato de Locación de Servicio. Se recolecto la información mediante la técnica encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario que determinar las causales de desnaturalización por el ejercicio de funciones. Los autores concluyeron que existe fraude y discriminación laboral entre los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios.

Mamani, (2018) en su tesis “Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017” diseñó como objetivo conocer cuáles son las causas de la desnaturalización de contrato de locación de servicios y sus consecuencias jurídicas- la metodología empleada fue descriptiva, correlacional, cuantitativa y no experimental. La recolección de datos fue mediante la encuesta y empleo una muestra de cien (100) trabajadores, cuyo muestreo fue intencional, el instrumento empleado fue el cuestionario. Se evidencio que los participantes de la muestra son frecuentemente sujetos pasivos que por temor a perder su empleo aceptan la violación de sus derechos laborales; los resultados son presentados mediante cuadros y gráficos para su

interpretación y discusión. Los resultados demuestran que las causas que originan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; son esencialmente la subordinación y la simulación de estos contratos; cuyas implicancias en ámbito jurídicos es el fraude laboral y el nacimiento del contrato de trabajo.

Terreros (2017) realizó su tesis titulada “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017” cuyo objetivo se orienta a comprobar la desnaturalización de los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, teniendo como regla la estabilidad laboral, y además el reconocer que las empresas hoy en día tienen entre sus trabajadores a personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios, bajo el amparo del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo. Se pretende demostrar si se desnaturalizan los contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas que conforman el estudio. La metodología empleada indica que el tipo y nivel de investigación es Básica-Pura y descriptivo, respectivamente, el diseño de investigación corresponde al no experimental, la muestra está representada por 120 trabajadores, distribuidos proporcionalmente entre las empresas, 63 trabajadores de Ransa Comercial S.A. y 57 trabajadores de Neptunia S.A., siendo el tipo de muestreo probabilístico – aleatorio simple. Mediante el proceso de recopilación de información en la investigación de la presente tesis, llegando a la principal conclusión de comprobar la desnaturalización de contrato de trabajo sujetos a

modalidad en las empresas operadores logísticos Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A.

Ruiz (2016) en su tesis “La desnaturalización del contrato de locación del servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana” que realizó con el objetivo de demostrar que es probable la desnaturalización de un contrato de locación de servicios y este puede convertirse en un contrato de trabajo modal a partir de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad al evidenciarse la existencia de relación contractual laboral entre el comitente y locador. La metodología es descriptiva, no experimental, cualitativa y analítica. Cuyos resultados enfatizan que el principio de la primacía de la realidad prioriza los hechos demostrados, que la dignidad humana no debe ser vulnerada al evadir responsabilidades laborales y demás de considerar otros criterios jurídicos como el principio de la buena fe, la doctrina de los actos propios y el principio de conservación del acto, alcanzamos a demostrar dicha desnaturalización. Se concluye que el principio de primacía de la realidad tiene por finalidad determinar la verdadera relación laboral, así como proteger la dignidad del trabajador, respecto a sus derechos laborales, y evitar que se suscriban contratos de locación de servicios.

1.8. Marco teórico

1.8.1 Contratos de Locación de Servicios

El Código Civil Peruano en su artículo 1764 señala que

Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. (Código Civil , 2015)

Tal como se indica en el artículo 1764 se precisa que el contrato de locación de servicios se celebra entre el locador y el comitente, la prestación a cargo de cada una de ellas (la prestación de servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado que debe hacer el locador y la retribución que debe dar el comitente) y el carácter autónomo de este tipo de contratos.

Esta modalidad de contrato especifica que la contratación de servicios personales se celebra bajo total autonomía e independencia entre las partes sin tener que ser subordinado; lo que normalmente implicará que el locador no estará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada y un horario para la prestación de servicios, etc. (Vilchez, 2016)

Cabe mencionar lo expuesto por Ágreda (2010) quien manifiesta que cuando se celebra un contrato de trabajo, las partes demuestran una relación laboral entre empleador y trabajador. Esta relación representa para el trabajador la disposición al trabajo físico mediante la prestación de su servicio de acuerdo a los solicitado por su empleador, siendo esta acción semejante a la prestada en el contrato por locación de servicios.

Adicionalmente, es preciso mencionar que el artículo 1766° del Código Civil establece que “El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y

sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”.

Tal como se establece en el artículo señalado, se confirma que, si bien es cierto, es necesario que el locador preste sus servicios personales en el contrato por locación de servicios, este también admite como una alternativa la participación o colaboración de terceros como auxiliares, bajo su tutela y responsabilidad. Este acto marca la diferencia entre los contratos de trabajo y el de locación de servicios.

De lo descrito anteriormente, se resalta que, en el Código Civil Peruano, se denomina locación de servicios al contrato que regula y tipifica la modalidad de contratación de prestación de servicios autónomo; es decir un trabajo sin dependencia o subordinación a un horario establecido permanente o temporal. Este tipo de contrato puede abarcar todo tipo de servicios ajenos o que no representen la actividad principal de la empresa contratante.

Además de ello, se incluye que en esta modalidad de contratación se evidencian tres elementos primordiales que son la retribución económica, la autonomía y la prestación personal de servicios. Adicionalmente a ello se señala que esta modalidad de contratos no debe celebrarse si en caso se tratara de actividades principales de la empresa, sea cual fuere el tiempo de ejecución; o caso contrario para actividades complementarias.

De lo expuesto anteriormente, este contrato cuenta con un ámbito al referirse a la contratación de actividades complementarias y además temporales;

por ejemplo, en una fábrica de alimentos se requiere de mantenimiento y no se contrata a una empresa que se encargue de ello, sino que se contrata a personal técnico y profesional especializado en la necesidad de la empresa, por ende, se celebran este tipo de contratos. (Cornejo, 2011)

Es lamentable que, en el país, la celebración de estos contratos sea frecuente, muchas veces por el costo laboral elevado en la legislación peruana, y además de ello por falta de conocimiento de las leyes que regulan la actividad laboral en el Perú, y sin dejar de lado también, la agudeza de quien evade la ley para minimizar sus gastos.

Cabe precisar que cuando se celebra un contrato laboral en nuestro medio, en cifras se podría decir que, para un trabajador, se origina un coste cercano al 50% de su sueldo percibido al mes, a diferencia del costo ocasionado por la contratación por locación de servicios es igual a 0%, debido a que no se requiere del abono de beneficios laborales como lo son de salud, gratificaciones, tiempo de servicios, etc. La diferencia es evidente, además de económica. (Arce, 2019)

Lo anterior se explica porque existe personal que ejecuta la actividad principal y permanente, incluso en cargos de dirección y de confianza, contratados mediante las particularidades de celebración de contratos de locación de servicios, los que en muchos casos son incluso verbales.

Lo expuesto en relación a los contratos laborales aquí señalados es atípico e irregular, a pesar de que existe actualmente la exigencia de sustentar a SUNAT las planillas de trabajadores, y por ende se facilita la detección de las modalidades de contratación. Esta pauta contribuiría enormemente a que se evidencien las infracciones en materia laboral, y estas a su vez puedan ser sancionadas mediante multas que pueden llegar al monto máximo de treinta (30) UIT.

La recomendación final es evitar realizar contrataciones. sujetas a modalidad y para actividades principales.

2.2.2 Desnaturalización

Desnaturalización se emplea en términos de los contratos de índole civil, y esta se presenta cuando se demuestra que hay subordinación, mediante el cumplimiento de horas establecidas, y que el ejercicio de sus funciones laborales son relacionadas con las actividades principales de la empresa o institución. (Gálvez, 2018)

Es necesario reconocer cuales son los principios del derecho laboral para determinar si existe desnaturalización, porque estos son directrices que permiten al juez comprender los vacíos legales que existan al momento de impartir justicia.

Principio de primacía de la realidad

(Arburú, 2005) El principio postula que los hechos deben tener preferencia sobre lo que las partes, en particular los empleadores, declaran en los textos legales, documentos y acuerdos. Es particularmente importante a la hora de determinar cuestiones de umbral en la legislación laboral, como la condición de empleado y empleador.

Si bien los empleadores pueden negar una relación laboral dado un acuerdo formal para contratar trabajadores como contratistas independientes, los hechos pueden mostrar lo contrario. (Pantoja, 2019).

Cabe precisar que la primacía de la realidad depende del principio de protección e in dubio pro operario para resolver cuestiones cuando los hechos no son determinantes dadas reglas vagas o faltantes.

A su vez, este principio se enfoca en normar y evitar el fraude y simulación empleado por los contratantes para evadir las responsabilidades vigentes y normadas por la legislación laboral, si se comprobara que no hay concordancia entre lo acordado y ocurrido en el contexto laboral, se debe priorizar la realidad del contexto.

Desnaturalización de los Contratos (D.S. N° 003-97-TR (22) Artículo 77

De acuerdo lo estipulado en el artículo 77, se menciona que esta modalidad de contratos se consideran desnaturalizados cuando: a) las actividades laborales continúan después del tiempo pactado en el contrato, o posteriormente de prorrogar acordadas, en caso superen el límite de tiempo permitido; b) cuando el

empleado ejerce las labores a pesar de que la obra o función específica estipulada en el contrato terminó; c) se desnaturaliza también cuando la CLS se celebró para sustituir un puesto x permiso y se continua trabajando a pesar que el tiempo de sustitución ya culminó; d) si el trabajador presenta las pruebas o evidencias de fraude a la ley.

Estudio de caso: (SUNAFIL²) con fecha 02 de junio de 2016.

Resolución de Superintendencia N° 0712016-SUNAFIL.

Se dio por aprobado el protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/ INII denominado “Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad” que fuera propuesto mediante directiva por la SUNAFIL, en marzo del 2016 “Disposiciones Aplicables para la Fiscalización de los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad” y a su vez dándole publicidad, para el conocimiento de los empleadores y de los profesionales en legislación laboral y público en general, y participando la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva como un organismo de fiscalización e inspección, y siendo oficial mediante la resolución N° 071-2016-SUNAFIL. Estableciendo la facultad a los inspectores laborales.

Análisis Jurisprudencial:

De acuerdo a la jurisprudencia existente en el país se demuestra la diferencia entre un contrato laboral y un contrato por locación de servicios, el cual tiene como característica principal la subordinación que se efectúa cuando se firma una relación de trabajo. Pero es una realidad en la actualidad, que este aspecto no se está respetando, debido a que los empleadores vulneran los derechos

² SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

laborales por evitar los costos adicionales que conllevan el reconocer los beneficios laborales, y para ello realizan contratos bajo la modalidad de CLS.

En este contexto los operadores jurídicos cuando se percatan que existe una desnaturalización de contrato, se basan en el Principio de Primacía de la Realidad, el cual hace prevalecer lo ocurrido ante lo supuestamente acordado en el contrato de locación; de tal forma que se determine la existencia de una relación laboral cuando se presentan de manera conjuntamente los elementos fundamentales como: Prestación personal, Subordinación, Remuneración.

En relación al expediente N° **0177-2004-AA/TC**, se estipula que el principio de primacía es aplicable a la administración pública a favor de los empleados. Este expediente prioriza y garantiza la prevalencia del derecho laboral de los empleados, y por ende se debe demostrar evidencias de la relación laboral permanente con la institución.

Expediente N° 00440-2007-PA/TC; estipula y fundamenta lo siguiente:

Toda relación contractual laboral posee tres características fundamentales que la definen como tal: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. A diferencia del contrato celebrado bajo la modalidad de locación de servicios, que se describe en el Art. 1764 del CC: El que presta servicios de locación no establece relación alguna de subordinación, únicamente presta servicios de acuerdo a un tiempo y función determinada. Lo que se entiende que el locador es autónomo e independiente del locatario.

1.9. Definición de términos básicos

Existen algunas definiciones; que son referentes al tema de investigación:

El contrato laboral se define como un convenio entre dos partes o más, mediante este se especifican las obligaciones o acuerdos, derechos y obligaciones que las partes asumen. El contrato de trabajo debe estar sujeto al pago de una remuneración por el servicio o actividad desarrollada. (Arévalo, 2008)

Desnaturalización se emplea en términos de los contratos de índole civil, por tanto, la desnaturalización se presenta cuando existen evidencias de laboralidad, como son subordinación, y ejercicio de actividades laborales bajo un horario determinado y que sus funciones correspondan a las actividades principales de la empresa o institución. (Gálvez, 2018)

Primacía de la realidad: se refiere a la evidencia de la existencia de discordancia entre los sucesos y lo plasmado en la documentación, se otorga credibilidad o preferencia a lo que se contrasta con los hechos en el contexto u ubicación de las relaciones laborales. (Sunafil, 2019)

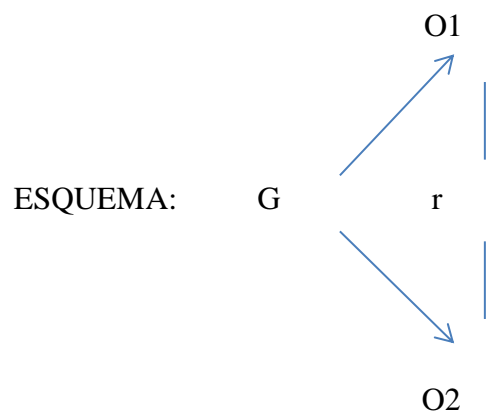
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño metodológico

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental, ya que no se manipulará la variable de estudio.

Es analítico descriptivo, ya que se analizará y describirá las situaciones en las que se desenvuelven laboralmente los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta

El presente trabajo de investigación será de un método Hipotético - Deductivo.



DONDE:

G = Trabajadores de la Municipalidad de Huanta

O1 = Medición de la variable Contratos de Locación de Servicios

O2 = Desnaturalización

r = efectos entre variable I y variable II.

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población y muestra

El universo de estudio está conformado por 300 trabajadores de la municipalidad Provincial de Huanta, de los cuales 30 trabajadores están bajo la modalidad de Locación de servicios.

El presente trabajo de investigación se realizará un muestreo no probabilístico, intencional, debido a lo reducido de la población total tomará como muestra al 100% de la población, que vendría a ser 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad de Huanta bajo la modalidad de contrato por locación de servicios.

- **Criterios de inclusión**

La presente investigación incluirá a los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huanta en el año 2019.

- **Criterios de exclusión**

La presente investigación excluirá a los trabajadores que no se encuentran contratados bajo la modalidad de Locación de servicios.

A trabajadores que no laboren en la Municipalidad Provincial de Huanta en el año 2019

2.3 Técnica para la recolección de datos

2.3.1 Técnicas

Para la información requerida se tomó en cuenta a la encuesta que, según lo expuesto por Hernández, Fernández, y Baptista (2002) que es una

técnica empleada para las investigaciones descriptivas, que es aplicada al grupo que conforma la muestra del estudio.

2.3.2 Instrumentos

Para la medición de la variable de estudio, se emplea el cuestionario. El cuestionario consta de 15 ítems que mide tres dimensiones en el estudio.

Este cuestionario fue diseñado por Cueva Silva en el año 2018.

2.4 Validez y confiabilidad del instrumento

2.4.1 Validez

La validez del instrumento empleado fue dada mediante el criterio de expertos, que representan a docentes de la Universidad César Vallejo, (4) profesionales especialistas en legislación laboral, cuyo promedio de aprobación es el 95%

2.4.2 Confiabilidad

Para medir el grado de confiabilidad del instrumento fue sometido a la prueba estadística Alfa De Crombach, cuyo resultado fue de 0,870, lo que representa que está cercano a 1, por consiguiente, se determina que tiene una consistencia elevada.

2.5 Procesamiento y análisis de los datos

Los datos recolectados serán procesados mediante los programas estadísticos de excell para la base de datos y spss para realizar la estadística descriptiva que corresponde al análisis de las tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes.

Para el análisis e interpretación de los datos se desarrollará a través de la aplicación de la estadística descriptiva, representando los datos en tablas de distribución de frecuencias, cuadro y gráficos estadísticos, para el análisis inferencial se utilizó el software SPSS versión 22, y para ello se realizó el cálculo de porcentaje y frecuencia.

2.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo de este estudio se preservaron los principios que rigen la ética y deontología, no se afectó ninguna norma al respetar la autoría del conocimiento teórico, al respetar el anonimato de los participantes, respecto a los derechos a los humanos, esta investigación pretende sustentar las bases para un mejor tratamiento en sus condiciones laborales, se respetó en todos los casos la confidencialidad, de sus respuestas en materia a su modalidad de contratación.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 1: Ítem 1 – ¿Suscribió un contrato laboral de acuerdo al DL 728?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	76,7
	De acuerdo parcialmente	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tal como se demuestra en la tabla y figura 1, el 60% de los trabajadores manifestaron que estaban totalmente en desacuerdo, el 17%, manifestaron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 23% manifestaron que estaban parcialmente de acuerdo con la modalidad de contratación.

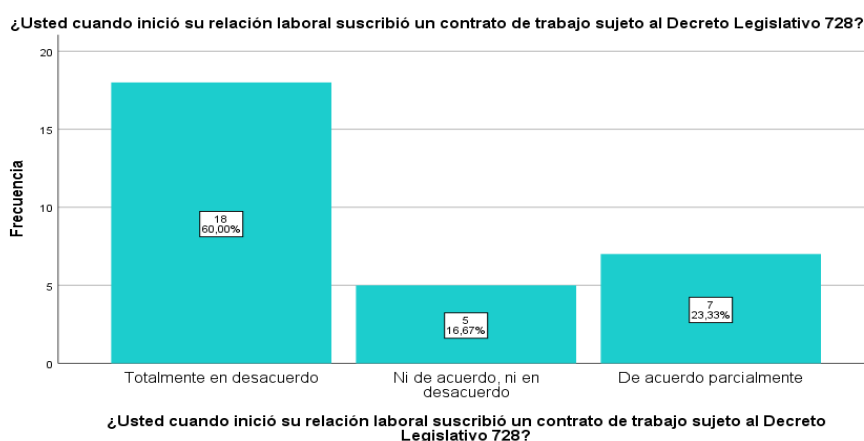


Figura 1: ¿Suscribió un contrato laboral de acuerdo al DL 728?

Interpretación: Tal como se demuestra en la figura 1, el 60% de los trabajadores correspondiente a 18 encuestados manifestaron que estaban totalmente en desacuerdo, o tenían desconocimiento de las características del contrato, el 17%, correspondiente a 5 trabajadores manifestaron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 23% representado por 7 trabajadores manifestaron que estaban parcialmente de acuerdo con la modalidad de contratación.

Tabla 2: ¿Cree Ud. que debe firmar contratos por locación continuamente por la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	En desacuerdo	11	36,7	36,7	70,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	93,3
	De acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tal como se demuestra en la tabla 2, se describe que el 37%, estaban en desacuerdo con firmar contratos constantes con la municipalidad de Huanta, seguido del 33% de trabajadores que estaban en total desacuerdo con tal situación, a diferencia del 23% que respondió que no estaban ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

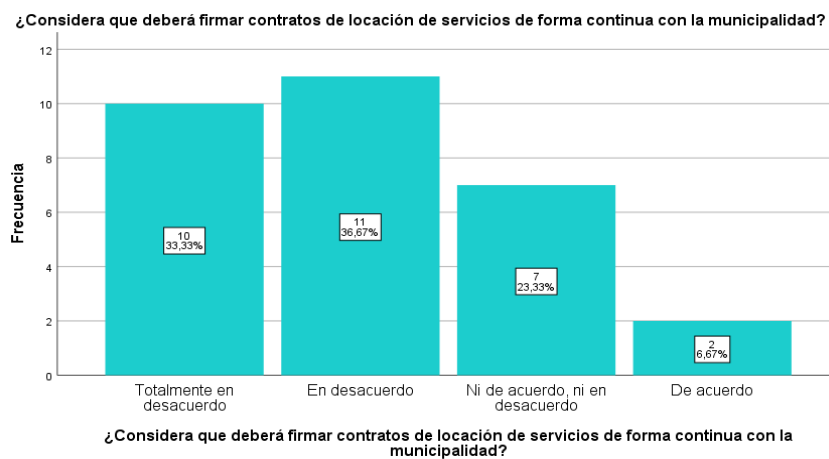


Figura 2: ¿Cree Ud. que debe firmar contratos por locación continuamente por la Municipalidad?

Interpretación: Tal como se demuestra en figura 2, se describe que el 37%, estaban en desacuerdo, seguido del 33% de trabajadores que declararon que estaban en total desacuerdo con tal situación, a diferencia del 23% que respondió que no estaban ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Cabe precisar que solo 2 trabajadores correspondiente al 7% de los trabajadores señalaron que sí estaban de acuerdo.

Tabla 3: ¿Considera que deberá firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	En desacuerdo	11	36,7	36,7	70,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	93,3
	De acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

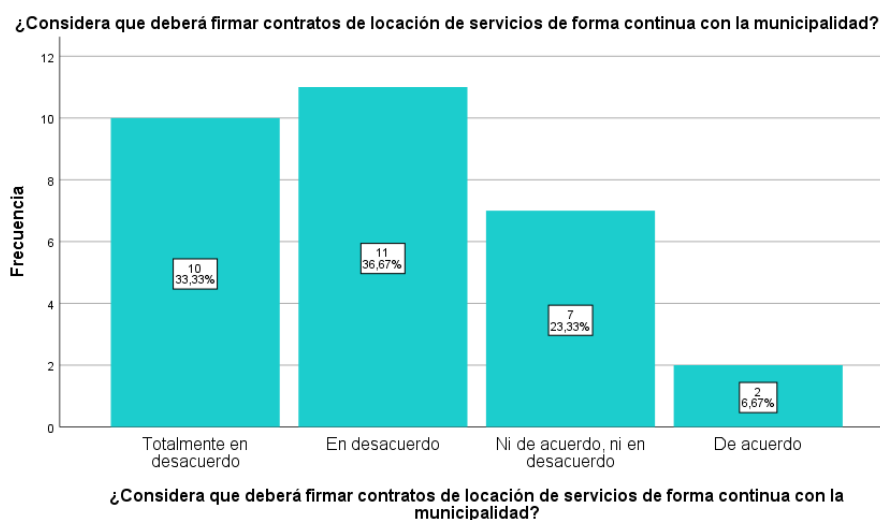


Figura 3: ¿Considera que deberá firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la municipalidad?

Interpretación: Tal como se demuestra en figura 3, se describe que el 37%, representado por 11 trabajadores manifestaron que estaban en desacuerdo con firmar contratos constantes con la municipalidad de Huanta, seguido del 33% de trabajadores que corresponde a 10 trabajadores que declararon que estaban en total desacuerdo con tal situación, a diferencia del 23% que respondió que no estaban ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Cabe precisar que solo 2 trabajadores correspondiente al 7% de los trabajadores señalaron que sí estaban de acuerdo.

Tabla 4: De acuerdo a su función ¿su contrato laboral es el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	60,0	60,0	60,0
	En desacuerdo	10	33,3	33,3	93,3
	De acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: tal como se observa en la tabla 4. el 60% de la muestra correspondiente a 18 trabajadores respondieron que estaban en total desacuerdo con el contrato que firmó. El 33% respondió que estaban en desacuerdo con el contrato firmado, ya que sus labores realizadas no se ajustaban a lo acordado en el contrato y solo el 7% afirmó que estaba de acuerdo con la labor y lo firmado en el contrato.

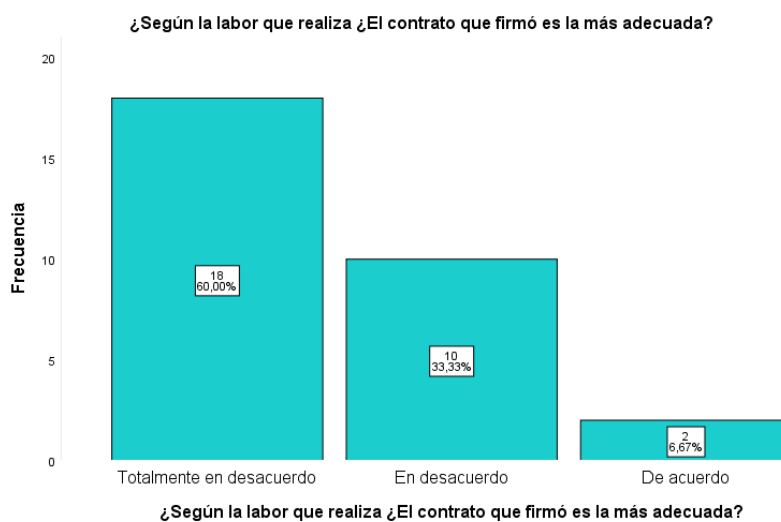


Figura 4: De acuerdo a su función ¿su contrato laboral es el adecuado?

Interpretación: tal como se observa en la figura 4. el 60% de la muestra correspondiente a 18 trabajadores respondieron que estaban en total desacuerdo con el contrato que firmó. El 33% respondió que estaban en desacuerdo con el contrato firmado, ya que sus labores realizadas no se ajustaban a lo acordado en el contrato y solo el 7% afirmó que estaba de acuerdo con la labor y lo firmado en el contrato.

Tabla 5: ¿está Ud. de acuerdo con seguir bajo la modalidad de contratación por locación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	73,3	73,3	73,3
	En desacuerdo	6	20,0	20,0	93,3
	De acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 5, los encuestados respondieron que estaban en total desacuerdo con seguir siendo contratados bajo la modalidad de CLS, en un 73%, el 20% respondió que estaban en desacuerdo con el contrato y solo el 2% estaba de acuerdo con esta modalidad de contrato-

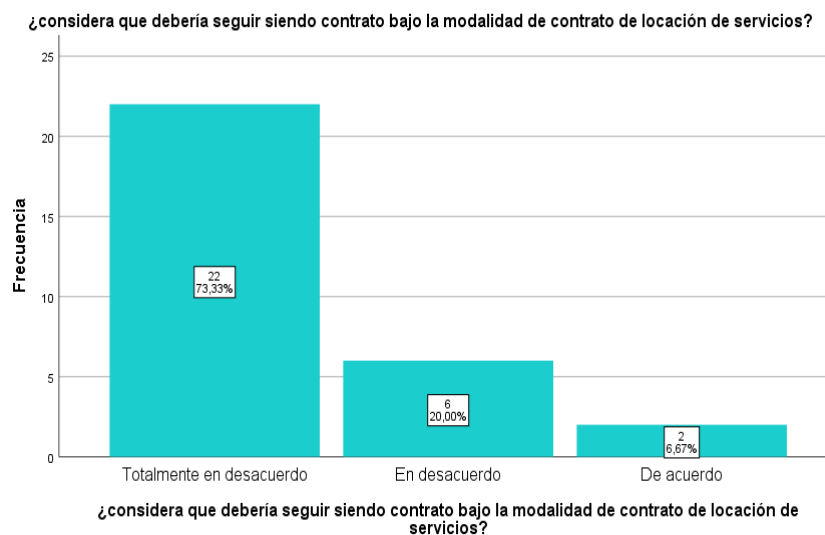


Figura 5: ¿está Ud. de acuerdo con seguir bajo la modalidad de contratación por locación?

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 5, los encuestados respondieron que estaban en total desacuerdo con seguir siendo contratados bajo la modalidad de CLS, en un 73%, el 20% respondió que estaban en desacuerdo con el contrato y solo el 2% estaba de acuerdo con esta modalidad de contrato

Tabla 6: *Respecto a su función ¿su institución reconoce sus beneficios laborales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	66,7	66,7	66,7
	En desacuerdo	8	26,7	26,7	93,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 6, el 67% de los trabajadores respondieron que la Municipalidad no les reconocían los beneficios sociales a pesar de que su trabajo realizado estaba con las actividades principales de la municipalidad. El 27% manifestó estar en desacuerdo al no recibir sus beneficios sociales y el 7% manifestó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo

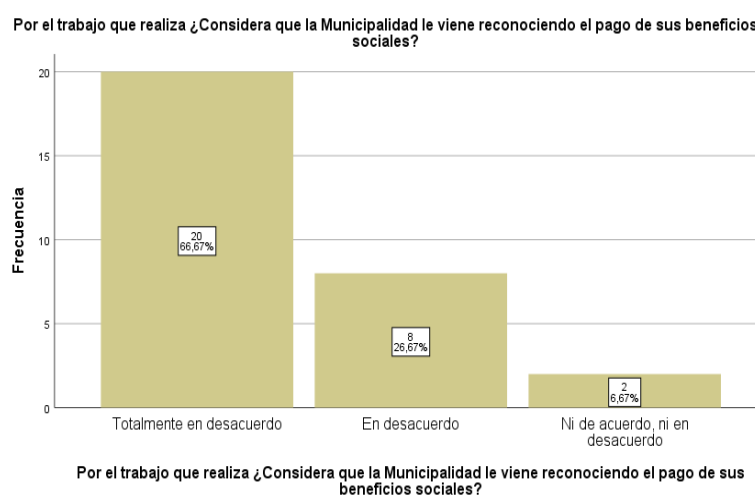


Figura 6: *Respecto a su función ¿su institución reconoce sus beneficios laborales?*

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 6, el 67% de los trabajadores respondieron que la Municipalidad no les reconocían los beneficios sociales a pesar de que su trabajo realizado estaba con las actividades principales de la municipalidad. El 27% manifestó estar en desacuerdo al no recibir sus beneficios sociales y el 7% manifestó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 7: ¿está conforme al prestar sus servicios laborales sin percibir sus beneficios sociales correspondientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	En desacuerdo	7	23,3	23,3	70,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	93,3
	De acuerdo parcialmente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 7, el 47% de los entrevistados manifestó que estaban totalmente en desacuerdo con no recibir beneficios económicos, el 23% respondió que estaban en desacuerdo, de igual forma el 23% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 7% respondió estar de acuerdo parcialmente.

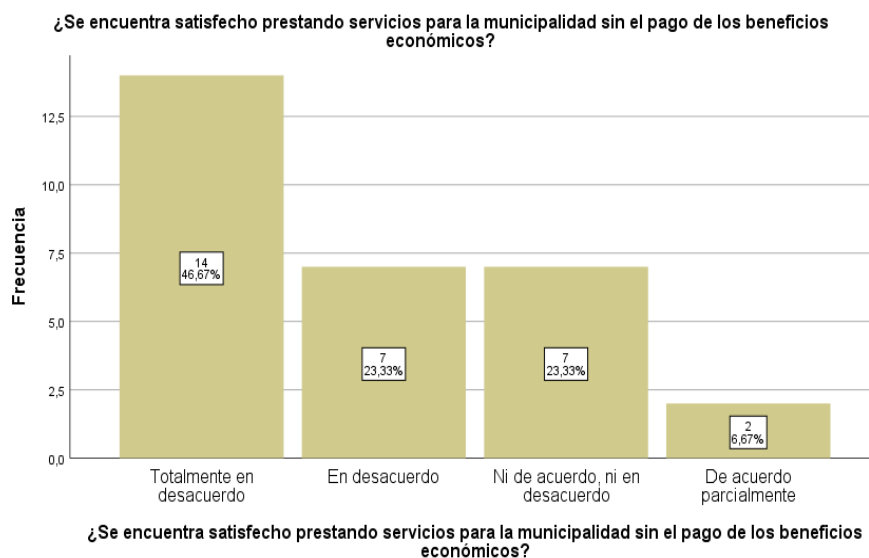


Figura 7: ¿está conforme al prestar sus servicios laborales sin percibir sus beneficios sociales correspondientes?

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 7, el 47% de los entrevistados manifestó que estaban totalmente en desacuerdo con no recibir beneficios económicos, el 23% respondió que estaban en desacuerdo, de igual forma el 23% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 7% respondió estar de acuerdo parcialmente.

Tabla 8: ¿cree usted que es apropiado que Ud. labore sin descanso vacacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	En desacuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 8, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 57% y 43% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no gozar de vacaciones a pesar de tener un tiempo de servicios que supera el año de relación laboral con la municipalidad.

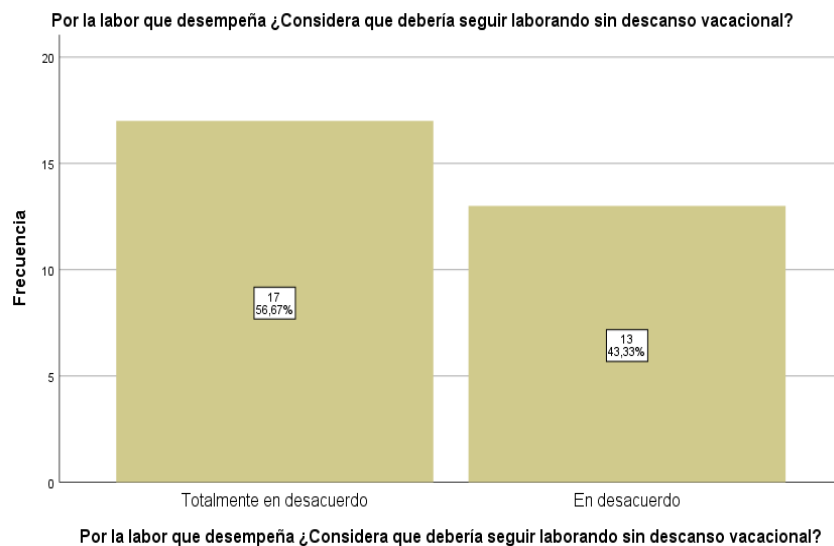


Figura 8: cree usted que es apropiado que Ud. labore sin descanso vacacional

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla y figura 8, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 57% y 43% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no gozar de vacaciones a pesar de tener un tiempo de servicios que supera el año de relación laboral con la municipalidad.

Tabla 9: De acuerdo a sus funciones ¿cree Ud. correcto que no reciba gratificaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	En desacuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 9, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 70% y 30% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no gozar con gratificaciones por fiestas patrias y navidad, a pesar de tener un tiempo de servicios que supera el año de relación laboral con la municipalidad

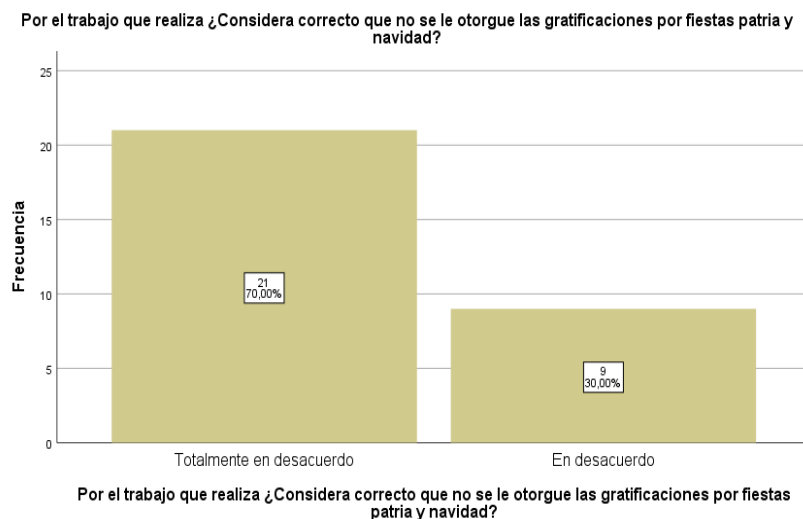


Figura 9: De acuerdo a sus funciones ¿cree Ud. correcto que no reciba gratificaciones?

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 9, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 70% y 30% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no gozar con gratificaciones por fiestas patrias y navidad, a pesar de tener un tiempo de servicios que supera el año de relación laboral con la municipalidad.

Tabla 10: ¿Está de acuerdo con no percibir CTS??

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	83,3	83,3	83,3
	En desacuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 10, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 83% y 17% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no contar con el beneficio de compensación por tiempo de servicios, a pesar de tener un tiempo de servicios que supera el año de relación laboral con la municipalidad.

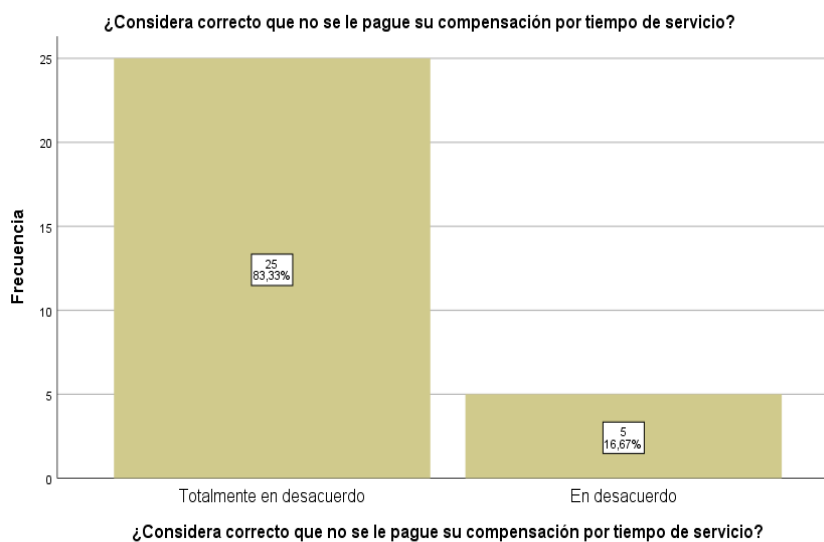


Figura 10: ¿Está de acuerdo con no percibir CTS?

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 10, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 83% y 17% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no contar con el beneficio de compensación por tiempo de servicios, a pesar de tener un tiempo de servicios que supera el año de relación laboral con la municipalidad.

Tabla 11: *¿Su retribución salarial es igual que la de los demás empleados que ejercen su misma labor?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	En desacuerdo	6	20,0	20,0	43,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 11, el 23% de los trabajadores respondió estar totalmente en desacuerdo con la retribución económica recibida, el 20% manifestó estar en desacuerdo, sin embargo, el 57% respondió que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo

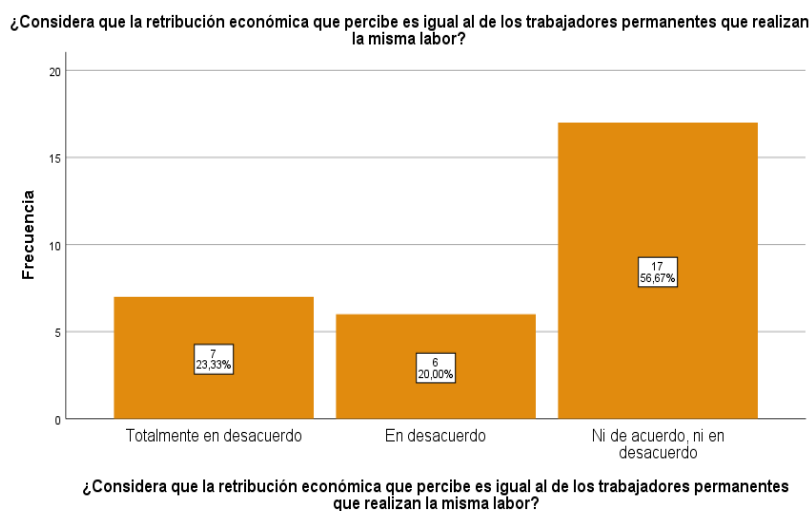


Figura 11: *¿Su retribución salarial es igual que la de los demás empleados que ejercen su misma labor?*

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 11, el 23% de los trabajadores respondió estar totalmente en desacuerdo con la retribución económica recibida, el 20% manifestó estar en desacuerdo, sin embargo, el 57% respondió que estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 12: ¿cuenta con algún seguro complementario por realizar labores riesgosas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	En desacuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 12, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 70% y 30% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no gozar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, a pesar de realizar el mismo trabajo que otros de sus compañeros que realizan la misma función.

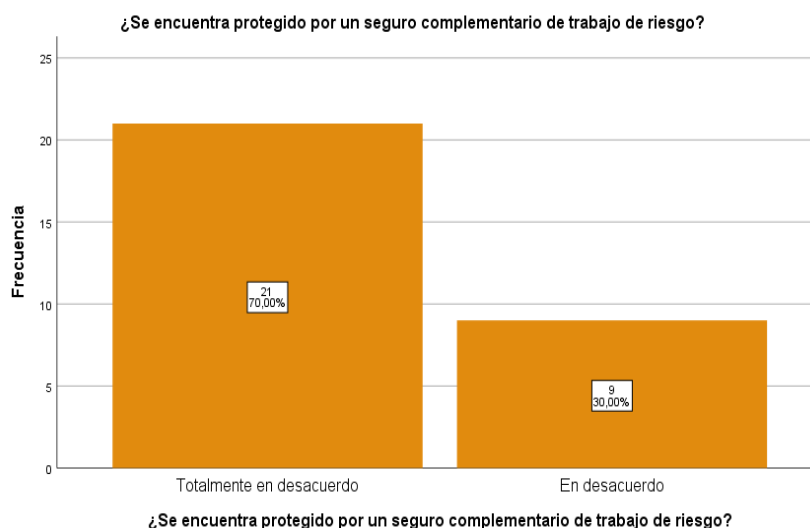


Figura 12: ¿cuenta con algún seguro complementario por realizar labores riesgosas?

Interpretación: tal como se aprecia en la figura 12, las respuestas de los encuestados fueron que estaban totalmente de acuerdo y en desacuerdo en un porcentaje referido al 70% y 30% respectivamente. Este resultado evidencia la desconformidad con no gozar con un seguro complementario de trabajo de riesgo, a pesar de realizar el mismo trabajo que otros de sus compañeros que realizan la misma función.

Tabla 13: ¿Su contrato de labores le ofrece seguro de salud en caso de enfermedades para su entorno familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	80,0	80,0	80,0
	En desacuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 13, el 90%, correspondiente a 27 trabajadores señalaron que no tenían seguro de salud, a pesar de trabajar en la municipalidad continuamente y estaban totalmente de acuerdo con esta situación, y el 10 %, manifestó que estaban en desacuerdo con no recibir un seguro de salud.

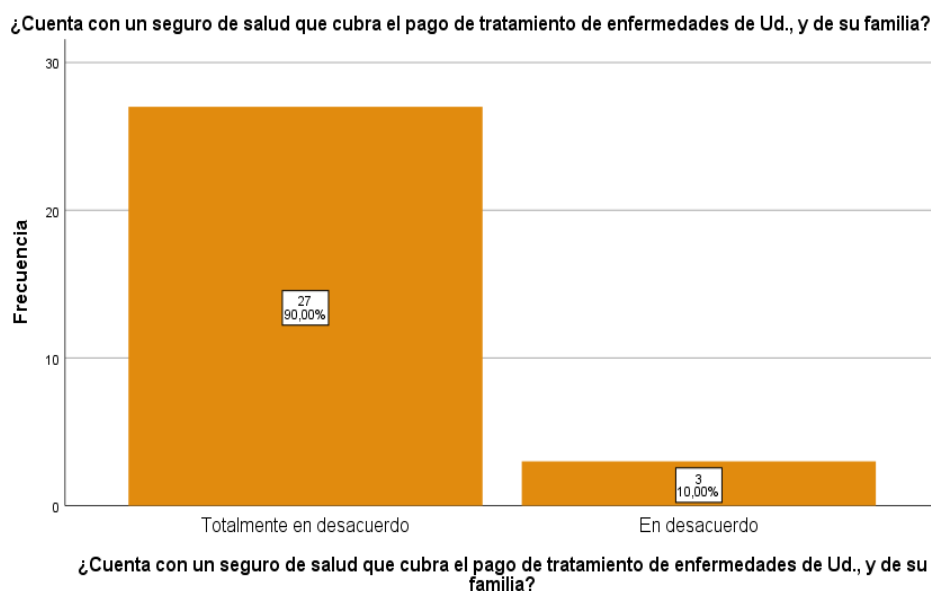


Figura 13: ¿Su contrato de labores le ofrece seguro de salud en caso de enfermedades para su entorno familiar?

Interpretación: tal como se aprecia en figura 13, el 90%, correspondiente a 27 trabajadores señalaron que no tenían seguro de salud, a pesar de trabajar en la municipalidad continuamente y estaban totalmente de acuerdo con esta situación, y el 10 %, manifestó que estaban en desacuerdo con no recibir un seguro de salud.

Tabla 14: El CLS que ha firmado le asegura a Ud. ¿Y a su familia mejorar su calidad de vida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	80,0	80,0	80,0
	En desacuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla 14, el 80% respondió que estaban totalmente en desacuerdo, es decir no se les garantizaba una buena calidad de vida, el 20% respondió que estaban en desacuerdo. Estos resultados permiten inferir que la totalidad de los trabajadores no sentían que lo recibido garantizaba su calidad de vida

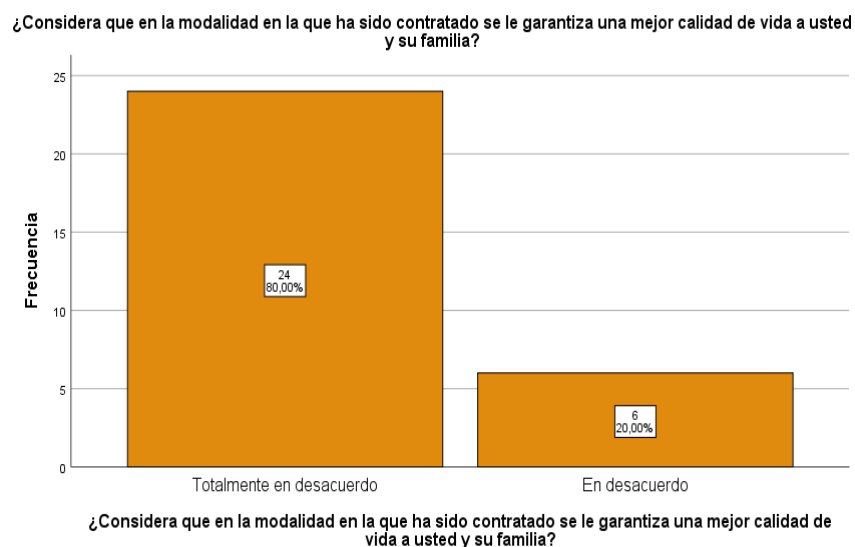


Figura 3: El CLS que ha firmado le asegura a Ud. ¿Y a su familia mejorar su calidad de vida?

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla y figura 14, al preguntar a los sujetos de estudios si considera que en la modalidad en la que ha sido contratado se le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia, el 80% respondió que estaban totalmente en desacuerdo, es decir no se les garantizaba una buena calidad de vida, el 20% respondió que estaban en desacuerdo. Estos resultados permiten inferir que la totalidad de los trabajadores no sentían que lo recibido garantizaba su calidad de vida.

Tabla 15: ¿la contratación por locación de servicios le brinda estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	En desacuerdo	11	36,7	36,7	93,3
	De acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla y figura 15, al preguntar a los sujetos de estudios si consideraban que tenían estabilidad laboral el 57% respondió que estaban totalmente en desacuerdo, es decir no se sentían seguros laboralmente, el 37% respondió que estaban en desacuerdo y el 7% respondió que estaban de acuerdo.

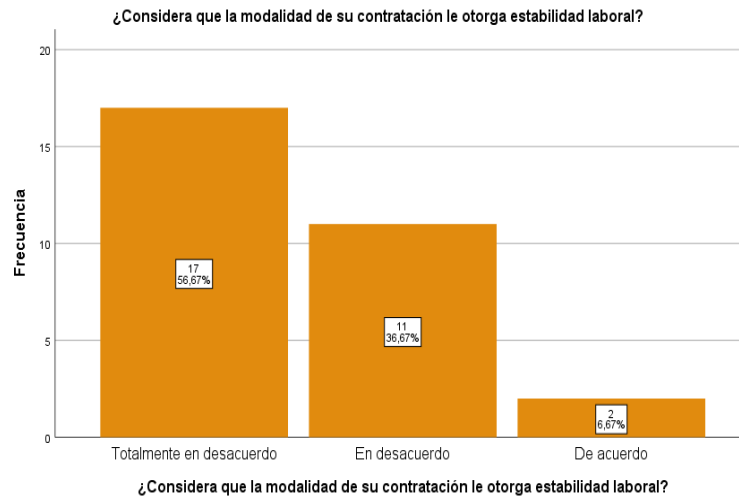


Figura 15: ¿la contratación por locación de servicios le brinda estabilidad laboral?

Interpretación: tal como se aprecia en la tabla y figura 15, al preguntar a los sujetos de estudios si consideraban que tenían estabilidad laboral el 57% respondió que estaban totalmente en desacuerdo, es decir no se sentían seguros laboralmente, el 37% respondió que estaban en desacuerdo y el 7% respondió que estaban de acuerdo.

3.2 Pruebas de normalidad

El instrumento empleado fue sometido a la prueba de normalidad obteniendo un valor menor a 0.5, lo que significa que las variables del estudio tienen un comportamiento normal, seleccionando para ello la prueba de Kolmogorov-Smirnov

3.3 Contrastación de Hipótesis

Tal como lo señala Karl Popper (1962), el realizar la contrastación de hipótesis se refiere a la prueba realizada para validar la hipótesis con los hechos mediante el instrumento empleado para la recolección de datos:

Luego del análisis de los resultados es necesario contrastar la hipótesis general que señala que:

HA Existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019

Los resultados señalan que los trabajadores de la Municipalidad de Huanta el 70%, está totalmente en desacuerdo con la modalidad de contratación por locación de servicios, ya que realizan funciones que tiene que ver con la actividad principal de la municipalidad. Entre los trabajadores se encuentran secretarias, seguridad, y demás funciones propias de la atención en la municipalidad. Estas situaciones ocasionan una desnaturalización del contrato y violación a las leyes laborales vigentes en el país. Por ende, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

En cuanto a la dimensión tipo de contrato, los encuestados en un 77% respondieron que no conocían las características de esta modalidad de trabajo, además de ello señalaron que no estaban conformes con haber firmado este contrato porque su estadía laboral era similar a la de los trabajadores que mantenían una relación laboral de tiempo indefinido.

HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019.

Por ende, se da por aprobada la hipótesis alterna que señala que existe desnaturalización en la modalidad de contrato que firmaron los trabajadores de la muestra del estudio. Y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

En cuanto a la dimensión beneficios sociales, las encuestas demostraron que el 67% porcentaje de los trabajadores señaló que estaban totalmente en desacuerdo con no recibir ninguno de los beneficios sociales que los otros trabajadores que estaban laborando bajo los contratos a tiempo indefinido. Manifestaron que ellos trabajaban constantemente bajo esta modalidad y a pesar de estar subordinados y a cumplir un horario fijo, no eran beneficiarios de ningún seguro de riesgo, salud, o retribución económica resultantes de gratificaciones y otros beneficios económicos.

HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019

Por ende, se da por aprobada la hipótesis alterna que señala que existe desnaturalización ya que los trabajadores a pesar de trabajar igualmente bajo subordinación y tiempo u horario de trabajo no perciben dichos beneficios.

En cuanto a la dimensión calidad de vida, las encuestas demostraron que el 80% porcentaje de los trabajadores señaló que estaban totalmente en desacuerdo con la retribución económica percibida, además de no contar beneficios sociales, lo que les originaba una deficiente calidad de vida para él y su familia. Manifestaron que ellos trabajaban constantemente bajo esta modalidad y a pesar de estar subordinados y a cumplir un horario fijo, la Municipalidad no cumplía con las normas establecidas en las leyes laborales vigentes en el país.

HA “Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”

Frente a esta realidad se da por aprobada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

Realizar esta investigación requirió el análisis de diversa literatura, diversa jurisprudencia y teorías jurídicas que demuestran la realidad que gira en torno a la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios. Para ello es necesario revisar los aportes en la investigación de (Cavallotti, 2015) quien manifiesta que los contratos laborales no se respetan en su totalidad, provocándose una desnaturalización y por ende un fraude laboral- enfatizando que la legislación laboral presenta vacíos legales que originan formas contractuales que evaden responsabilidades. En comparación con los resultados de esta investigación se asemeja a los hallazgos aquí encontrados. Porque se evidencia que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta celebran contratos por tiempos definidos, pero que son constantes cometiendo los comitentes el fraude a la legislación laboral.

En relación a la investigación realizada por Villar, y Cayul en el año (2011) se destaca que la desnaturalización es constatada por la ley y prevalece la primacía de la realidad. Pero para casos específicos. Además de ello enfatiza que la corte no realiza efectivamente sus actividades fiscalizadoras ocasionando la proliferación de esta modalidad contractual que atenta contra los beneficios laborales. Estas conclusiones coinciden con esta investigación, debido a la falta de fiscalización continua que permite que los contratantes utilicen esta figura contractual para maquillar la realidad de los hechos. Cabe resaltar que en este caso los trabajadores aceptan estas condiciones en muchos casos por la inacción de las instituciones que no se abastecen en la función de fiscalización y protección del trabajador peruano.

En comparación con las investigaciones del ámbito nacional se resalta el estudio de (Granda, Rodríguez, & Sánchez, 2020) quienes coinciden que existe fraude laboral en la contratación realizada por la gerencia regional de transportes, asimismo el estudio de (Mamani 2018) señala que existe subordinación y entre las causales encontradas son la subordinación y simulación de contratos, lo que origina fraude laboral. Del mismo modo el estudio de (Terrerros Cuba, 2017) que afirmó que la empresa en análisis comete desnaturalización de contratos. Estos estudios coinciden con esta investigación realizada en la Municipalidad de Huanta, ya que se ha demostrado que existe subordinación, que los trabajadores no reciben los beneficios de ley a pesar de que laboran y realizan funciones propias de la Municipalidad, evidenciándose el fraude laboral. Lo que resulta inadmisibles porque es una institución pública, que debería ser fiscalizada por los organismos correspondientes (Sunafil).

V. CONCLUSIONES

Primera

Las causales de desnaturalización de contratos por locación de servicios que se presentan en la Municipalidad Provincial de Huanta son que los locadores manifestaron no conocer lo que implicaba este tipo de contratación. Manifestando que constantemente firman el acuerdo por sus servicios y el tiempo de labores con la empresa es prolongado. Por ende, se concluye que si existe desnaturalización de contratos por locación de servicios en la municipalidad.

Segunda

El contrato de trabajo sujeto a modalidad – servicio específico, o contrato por Locación de servicio hoy en día es utilizado por el empleador como una figura jurídica que se presta para la evasión de la responsabilidad de violación de derechos y beneficios otorgados al trabajador, esta modalidad de contrato puede desnaturalizarse bajo el principio de primacía de la realidad. Debido a la permanencia de los trabajadores de la municipalidad y a la actividad realizada que se enmarca en las actividades principales de la institución se determina la desnaturalización.

Tercera

Las entidades públicas, en muchas ocasiones celebran contratos para con sus colaboradores bajo la modalidad de contratación por locación de servicios. Esta es una practica que se presenta a menudo por no existir las adecuadas estrategias de fiscalización o monitoreo. Muchos empleados cumplen con los requisitos para un contrato laboral como son; salario, prestación personal y subordinación, además de tener relación laboral permanente en la municipalidad.

VI. RECOMENDACIONES

Es preciso que los trabajadores se informen de las características de cada tipo de contratación laboral, además de ello se recomienda que acudan al órgano competente para informar sobre la vulneración de sus derechos laborales, es decir, acudir y demandar a su empleador si en caso no cumpliera con sus obligaciones contractuales, o realizara acciones que denotan un fraude laboral.

En imperante la necesidad de seguimiento y fiscalización por parte de los inspectores encargados de verificar el cumplimiento de las obligaciones entre el empleador y el locador, para evitar que se realicen acciones que se relacionen con sus actividades operativas principales de la institución o empresa, sea el caso de presentar la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, esto es debe cumplir con los requisitos exigidos por ley.

BIBLIOGRAFÍA

- Arburú, L. (2005). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento en el proceso de Inspección del Trabajo. *Derecho y sociedad - Revistas PUCP*, 234-239.
- Arce, E. (2019). ¿Qué es una contratación no laboral y qué deben tomar en cuenta las organizaciones? *Conexión Esan*, <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/que-es-una-contratacion-no-laboral-y-que-deben-tomar-en-cuenta-las-organizaciones/>.
- Arévalo, V. (2008). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Editorial Grijley.
- Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral*. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI Empresarial Siglo 21.
- Código Civil . (2015). Capítulo II Locación de servicios. En Minjus, *Código Civil Peruano* (pág. Artículo 1764). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad, Pontificia Universidad Católica del Perú* , (37), 138-150.
- Gálvez. (2018). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. *Gálvez Monteagudo*, [https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%](https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%20).
- Granda, P., Rodríguez, A., & Sánchez, J. (2020). ‘‘Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y

régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicac. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2002). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

Mamani Yapuras, Edwin Royer; . (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017* . Lima - Perú: Universidad Autónoma del Perú.

Neves, M. (2009.). *Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú*; , 25.

OIT. (2016). *Empleo no estándar en el mundo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo - Servicio (PRODOC) de la OIT.

Palomino, N. (2016). *“CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Paredes, J. (01 de 05 de 2019). *Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo*. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

Parra, T. (2018). *Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio*. Ecuador - Quito: Universidad Central del Ecuador.

Popper, K. (1962). *La lógica de la investigación*. Madrid: Tecnos.

Ruiz. (2016). *“La desnaturalización del contrato de locación del servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana”*. Arequipa.: Universidad Católica San Pablo .

- Sunafil. (2019). Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*, <https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTS-SUNAFIL.pdf>.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica México D.F;* . México: Editorial Limusa S.A.
- Terreros Cuba, W. R. (2017). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017*. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes.
- Vilchez, L. (2016). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, 36.
- Vilela, A. (2010). Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios. *Revista Análisis Laboral*.
- Villar, P., & Cayul, P. (2011). *Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123* . Chile: Universidad de Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
¿Cuáles son los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los trabajadores en la municipalidad provincial de Huanta, 2019?	Determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019.	<p>HA Existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019</p> <p>H0 No existe desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019</p>	Contrato por locación de servicios	Tipo No experimental
	Determinar los efectos de la desnaturalización contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019. Determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019.</p> <p>H0 No existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”</p> <p>HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019</p> <p>H0 No existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en los beneficios sociales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019</p>	Desnaturalización	Método Hipotético deductivo
	Determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”	<p>HA Existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”</p> <p>H0 No existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en la calidad de vida los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”</p>		Diseño Cuantitativo
				Población muestra 30 trabajadore

Anexo 2. Instrumento de medición

CUESTIONARIO: “DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS Y SUS EFECTOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2020”

DATOS DEL ENCUESTADO/A:

Sexo _____

Edad: _____

INSTRUCCIONES

Marcar con un (x) la alternativa que Ud. Considere conveniente. Las alternativas son: Totalmente De acuerdo (5) – De acuerdo parcialmente (4) – Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1).

CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS						
CONTRATOS						
		5	4	3	2	1
	¿Usted cuando inició su relación laboral suscribió un contrato de trabajo sujeto al Decreto Legislativo 728?					
	¿cómo se siente con el contrato de locación de servicios?					
	¿Considera que deberá firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la municipalidad?					
	¿Según la labor que realiza ¿El contrato que firmó es la más adecuada?					
	¿considera que debería seguir siendo contrato bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?					
BENEFICIOS SOCIALES						
	Por el trabajo que realiza ¿Considera que la Municipalidad le viene reconociendo el pago de sus beneficios sociales?					
	¿Se encuentra satisfecho prestando servicios para la municipalidad sin el pago de los beneficios económicos?					
	Por la labor que desempeña ¿Considera que debería seguir laborando sin descanso vacacional?					
	Por el trabajo que realiza ¿Considera correcto que no se le otorgue las gratificaciones por fiestas patria y navidad?					
	¿Considera correcto que no se le pague su compensación por tiempo de servicio?					
CALIDAD DE VIDA						
	¿Considera que la retribución económica que percibe es igual al de los trabajadores permanentes que realizan la misma labor?					
	¿Se encuentra protegido por un seguro complementario de trabajo de riesgo?					
	¿Cuenta con un seguro de salud que cubra el pago de tratamiento de enfermedades de Ud., y de su familia?					
	¿Considera que en la modalidad en la que ha sido contratado se le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia?					
	¿Considera que la modalidad de su contratación le otorga estabilidad laboral?					

Muchas Gracias

Anexo 3. Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	Items	
Contrato por locación de servicios	CONTRATACIÓN	contrato de trabajo sujeto al Decreto Legislativo 728	Totalmente De acuerdo (5)	1, 2, 3, 4, 5,	
		Conocimiento de la modalidad	De acuerdo parcialmente (4)		
		Remuneración			
		Subordinación			
		Temporalidad			
	Desnaturalización	BENEFICIOS	Beneficios sociales	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3)	6, 7, 8, 9, 10,
			Beneficios económicos		
			Percepción de vacaciones		
			Percepción de gratificaciones		
			Compensación por tiempo de servicios		
		CALIDAD DE VIDA	Remuneración adecuada	Totalmente en desacuerdo (1).	11, 12, 13, 14, 15,
			Seguros de riesgo		
			Seguros de salud		
			modalidad en contratación adecuad		
			Estabilidad laboral		

Anexo 4: Índice de Similitud

P.I. DESNATURALIZACION DE
LOS CONTRATOS DE LOCACION
DE SERVICIOS EN LOS
TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUANTA, 2019

por Virgilio Quispe Guzmán

Fecha de entrega: 11-ago-2021 11:15p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1630493744

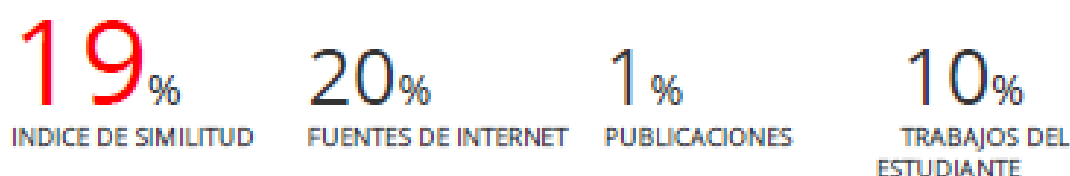
Nombre del archivo: AJADORES_EN_LA_MUNICIPALIDAD_PROVINCIAL_DE_HUANTA,_2019_VQG.docx (3.13M)

Total de palabras: 11700

Total de caracteres: 64922

P.I. DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	ezproxybib.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%

9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	www.kas.de Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Miami-Dade Community College Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.galvezmonteagudo.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uesiglo21.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Continental	

Trabajo del estudiante

<1 %

21

www.tesis.uchile.cl

Fuente de Internet

<1 %

22

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5: Autorización para publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: QUISPE GUZMAN, Virgilio

DNI: 28282234 Correo electrónico: virgiperu@hotmail.com

Domicilio: Jr, Ricardo Urbano N° 290 - Huanta - Ayacucho

Teléfono fijo: 066-620561 Teléfono celular: 978331475

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Derecho y Ciencias Políticas

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

“DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2019”

3.- OBTENER:

Bachiller () Titulo (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) _TESIS_ indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de ENERO de 2021.

Huella digital


Firma

