

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PORFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en
trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022”

PRESENTADO POR:

Bach. SULCA CUYA, DONATO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por su nobleza.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor por su aporte y experiencia.

A mis colegas del centro de trabajo por su predisposición en el desarrollo del estudio.

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD N°107-2023-UPCI-FDCP-REHO-TT-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER SULCA CUYA, DONATO

FECHA : Lima, 11 de Octubre de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: "CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS Y ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHURCAMPÁ - 2022", presentado por el Bachiller SULCA CUYA, DONATO.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 17%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INFORME DE SIMILITUD	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Hipótesis de la investigación.....	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	15
1.6. Justificación del estudio.....	19
1.7. Trabajos previos	19
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.9. Definición de términos básicos.....	27
II. MÉTODO	30
2.1 Tipo y diseño de investigación	30
2.2 Población, muestra y muestreo.....	31
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	31

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	31
2.5 Método de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
3.1 Resultados descriptivos	33
3.2 Contrastación de hipótesis.....	41
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXO	56
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	57
Anexo 2. Instrumentos.....	58
Anexo 3. Datos recolectados	62
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	64
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de la variable Locación de Servicios	17
Tabla 2. Definición operacional de la variable Estabilidad Laboral	18
Tabla 3. Distribución de datos acerca de la fiabilidad del instrumento contratos de locación de servicios	31
Tabla 4. Distribución de datos acerca de la fiabilidad del instrumento estabilidad laboral	32
Tabla 5. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios.....	33
Tabla 6. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios en su dimensión Reglas de contrato de locación.....	34
Tabla 7. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios en su dimensión vínculo laboral de locadores con su empresa.....	35
Tabla 8. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios en su dimensión primacía de la realidad	36
Tabla 9. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento de estabilidad laboral.....	37
Tabla 10. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios en su dimensión contratos laborales.....	38
Tabla 11. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios en su dimensión contratos laborales continuidad laboral.....	39
Tabla 12. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento contratos de locación de servicios en su dimensión contratos laborales beneficios sociales	40
Tabla 13. Verificación de normalidad del cuestionario Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral.....	41
Tabla 14. Correlación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral.....	42
Tabla 15. Correlación entre las reglas de contrato de locación y estabilidad laboral.....	43

Tabla 16. Correlación entre el vínculo laboral de locadores con su empresa y la estabilidad laboral44

Tabla 17. Correlación entre el principio de primacía de la realidad y la estabilidad laboral ...45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto a los contratos de locación de servicio.....	34
Figura 2. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto a las reglas de los contratos de locación	35
Figura 3. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto al vínculo laboral de locadores con su empresa	36
Figura 4. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto al primacía de la realidad.....	37
Figura 5. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto a la estabilidad laboral.....	38
Figura 6. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto a los contratos laborales	39
Figura 7. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto a la continuidad laboral	40
Figura 8. Distribución de resultados a partir de la aplicación del instrumento respecto a los beneficios sociales	41

RESUMEN

El desarrollo de la investigación estuvo orientado a probar si la suscripción de los contratos de locación al ser desnaturalizada genera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022. La guía metodológica fue aplicada con diseño correlacional, el universo se integró por 25 trabajadores con un muestreo convencional, siendo útil el cuestionario para el recojo de datos. Se validaron los instrumentos a través de la certificación de expertos y evidenciando una consistencia interna muy buena para ambas variables ($V1=0.894$ y $V2=0.873$), según el Alpha de Cronbach, los resultados establecieron que el Rho de Spearman fue 0.615, valor que se interpreta que se tiene un nivel de implicancia evidente moderada ($p\text{-valor}=0.001$). Estos datos nos permitieron rechazar la hipótesis nula bajo la significancia del 5%. Por tanto, se determina que: los contratos de locación al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral.

Palabras claves: Desnaturalización. Locación de Servicios. Estabilidad Laboral.

ABSTRACT

The development of the research was aimed at testing whether the signing of rental contracts when denatured generates job stability for the workers of the Municipality of Churcampa, 2022. The methodology guide was applied with a correlational design, the universe was made up of 25 workers with conventional sampling, the questionnaire being useful for data collection. The instruments were validated through expert certification and evidencing very good internal consistency for both variables ($V1=0.894$ and $V2=0.873$), according to Cronbach's Alpha, the results established that Spearman's Rho was 0.615, a value that It is interpreted as having a moderate evident level of implication ($p\text{-value}=0.001$). These data allowed us to reject the null hypothesis under the significance of 5%. Therefore, it is determined that: rental contracts, when denatured, do directly and significantly influence job stability.

Keywords: Denaturation. Location of Services. Employment stability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La reforma laboral en América Latina, su naturaleza, alcance y desarrollo ha sido uno de los principales temas de debate económico y social en los últimos quince años. La mayoría de los países de la región introdujeron cambios más o menos profundos en sus leyes laborales en la década de 1990. Estas modificaciones se justifican por la necesidad de crear puestos de trabajo o la importancia de eliminar las rigideces existentes en las leyes e instituciones laborales que parecen impedir que las empresas se adapten a sus negocios de acuerdo con los procedimientos de reapertura existentes. A pesar de los argumentos a favor y en contra, la realidad demuestra que no se han logrado los efectos esperados de la reforma (Vega, 2015). La

figura de los contratos de locación de servicios también ha sido materia de estudios y análisis en diversos países.

Dentro de las reformas también es pertinente incluir a las modalidades de locación de servicios ya que representan instrumentos civiles inmensamente empleados en diversos organismos tanto públicas como privadas, y su uso intenso ha provocado la vulneración de los derechos laborales a raíz de que los empleadores desconocen del funcionamiento de tal modalidad.

Frecuentemente, indicios de labores en la empresa podrían ser sujetas de desnaturalización si en la práctica esta llegara a demostrarse, según diversos estudios gran parte de los empleadores han configurado los indicios de que en realidad se estaría tratando de un contrato laboral.

A pesar que existe una norma expresa sobre la prohibición de esta modalidad de contrato, las entidades aún siguen incorporando y en efecto violan lo establecido en la Ley N° 31298, que señala lo siguiente: quedan prohibidas todas las instituciones del estado a contratar personal a través de la modalidad de locación de servicios a fin de que en el futuro se desnaturalice la relación contractual, dotándole de herramientas legales a que obtenga los derecho laborales de un contrato de trabajo (Ley N° 31298, 2021).

En el Perú, este concepto, a pesar de ser una categoría que no permite subordinados, ha sido vulnerado en diversas instancias de las entidades del estado hace muchos años y su práctica continua en la actualidad, lo que motivó la creación de la ley recién aprobada. Dicha modalidad ha sido utilizada para atender puestos permanentes, lo que inevitablemente generó su desnaturalización al configurarse una forma de contrato de trabajo, ello fue ocasionado al no considerar la norma respectiva que la regula. Así también, su uso ha justificado desviaciones y

abusos al momento de contratar un trabajador, haciendo parecer firmar contratos laborales, cuando en la práctica se estaba tratando del mecanismo de locadores por terceros (La Ley, 2021).

En la Municipalidad de Churcampa se tiene una cantidad considerable de trabajadores bajo la figura de locación de servicios, se ha podido corroborar: todos los locadores suscriben contratos cada tres meses y renovados de manera permanente, pese a que la ley expresamente lo prohíbe, así mismo se constató que estos poseen una jornada de trabajo, cuentan con un registro de asistencia, mantienen subordinación, poseen correos institucionales, entre otros. Estas acciones realizadas por el área de recursos humanos contravienen lo estipulado en las normas, la que señala que su uso únicamente será excepcional. De no tomarse mecanismos señalados en la norma serán sujetos de una responsabilidad administrativa, civil y penal.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo incide la suscripción de contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo incide las reglas de los contratos de locación en la estabilidad laboral?

¿Cómo incide el vínculo laboral de los locadores con su empresa en la estabilidad laboral?

¿Cómo incide el principio de la primacía de la realidad en la estabilidad laboral?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

La suscripción de los contratos de locación al ser desnaturalizada genera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.

1.3.2. Hipótesis específicos

Las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizada generan la estabilidad laboral.

El vínculo laboral de los locadores con su empresa genera la estabilidad laboral.

El principio de la primacía de la realidad genera la estabilidad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Evaluar cómo incide la suscripción de contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar cómo incide las reglas de los contratos de locación en la estabilidad laboral.

Identificar cómo incide el vínculo laboral de los locadores con su empresa en la estabilidad laboral.

Identificar cómo incide el principio de la primacía de la realidad en la estabilidad laboral

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Variable 1

(Ramírez & Velarde, 2010) la locación de servicios está amparada en el código civil, e indica que en tal modalidad el locador se obliga a ofrecer sus servicios por un periodo o actividad determinada sin que exista subordinación y a cambio percibe una retribución. El autor hace hincapié en la independencia de los servicios realizados por el locador y manifiesta que por ningún motivo existe subordinación al comitente (p. 260).

Variable 2

Citando a (Zegarra, 2013) "En Derecho Laboral. la estabilidad comprende el derecho atribuible al trabajador, el que le permite conservar su trabajo indeterminadamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias".

Tabla 1. Desagregado de elementos Locación de Servicios

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Locación de Servicios	Reglas de los contratos de locación	Modalidad contractual regulada por el código civil, implica la prestación de servicios sin vínculo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> – Locación. – Tipo de contrato 	Nunca	
	Vínculo laboral de los locadores con su empresa.	Acción o prestación de servicios de forma autónoma, sin que exista relación de dependencia entre el contratante y el locador.	<ul style="list-style-type: none"> – Beneficios – Duración de la jornada 	Casi Nunca	Cuestionario
	El principio de primacía de la realidad.	Principio que establece que la existencia de un vínculo laboral se demuestra a través de la realización de actividades en instalaciones de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> – Elementos que identifican una relación laboral 	Casi Siempre	Siempre

Fuente: Elaborado por (Salas, 2021)

Tabla 2. *Desagregado de elementos Estabilidad Laboral*

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Estabilidad Laboral	Contratos laborales	Acuerdos voluntarios suscritos entre el postulante y el empleador a través del cual el primero está supeditado bajo las ordenes de quien lo contrate.	<ul style="list-style-type: none"> – Normas laborales – Subordinación – Periodo de prueba – Estabilidad – Boletas de pago 	Nunca	
	Continuidad laboral	Comprende el periodo en el cual el trabajador continua prestando sus servicios a la empresa de forma ininterrumpida.	<ul style="list-style-type: none"> – Carrera administrativa indeterminada – Protección contra despido arbitrario 	A Veces	Cuestionario
	Beneficios sociales	Comprende un conjunto de derechos adquiridos por el trabajador y su pago se efectúa en función a los requisitos establecidos en la normativa laboral peruana.	<ul style="list-style-type: none"> – Vacaciones – Gratificaciones. 	Siempre	

Fuente: Elaborado por (Bonifaz, 2022)

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

El motivo fue sistematizar las definiciones de los autores más representativos haciendo uso de diversas fuentes bibliográficas como libros, revistas, trabajos previos, etc. y a partir de ello determinar si existe relación entre las variables locación de servicios y estabilidad laboral. Sus resultados constituirán un cuerpo teórico para futuros trabajos.

1.6.2. Justificación práctica

El motivo fue porque se encontró a diversos sujetos amparadas en dicha vinculación civil, y viendo que muchos de ellos vienen laborando por varios años, sin percibir ningún tipo de beneficio, más que solo la retribución económica, y al no ser renovados en sus contratos, todos optan por denunciar a sus empleadores a fin de que se les incorpore. Estos hechos ocasionan gastos a la entidad en el pago de perjuicios económicos, entonces al llevar a cabo la investigación se pretende que quienes contraten tengan en cuentas las normas vigentes y las consecuencias que ello genera.

1.7. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

(Andres Ibarra y Etal, 2021) al realizar su estudio, En el análisis del documento, desde el punto de vista jurídico, se establecieron varios supuestos normativos que sustentan el derecho a la estabilidad en la vida laboral. Este trabajo analizó y comparó información sobre el derecho a la seguridad laboral en la administración pública del Ecuador con base en varias fuentes

documentales. En el caso de este tipo de investigaciones, se consideraron desde el paradigma cuantitativo documentos, textos legales, investigaciones científicas del tema en discusión. La planificación bibliográfica-documental se apoyó en procesos lógicos, mentales y técnicas de interpretación. Fue evidente que los principios que rigen el contrato eventual, basados en estos lineamientos legales, generan un apoyo unánime a la inestabilidad laboral. La conclusión es que el contrato de trabajo eventual, esta tipología de contratos, debe ser reformado o abolido para que tenga un impacto positivo en la legislación y el derecho público ecuatoriano.

(González, 2018) Actualmente, el país se encuentra inmerso en un problema que sin duda afectará la calidad de vida de los colombianos, debido a que la gran mayoría de las empresas públicas y privadas han distorsionado el empleo utilizando otras formas de contratación como lo son ahora. Provisión de servicios; Esto evita las obligaciones que él, como empleador, tiene que cumplir según la normativa vigente. De lo anterior se puede concluir que el contrato de servicios en sí no viola el principio constitucional de estabilidad laboral de 1991, sino más bien una mala gestión dada al contrato de servicios, que afecta la estabilidad de la relación laboral y es contraria a la estabilidad de la vida laboral. . . orden constitucional, porque mediante sentencia T-723 (2016) de la Corte Constitucional. “El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución”(p.4).

Antecedentes nacionales

(Bonifaz, 2022) al realizar su estudio, buscó mostrar en qué medida el empleo de contratos por terceros (locación) durante la crisis sanitaria de 2021 afecta la estabilidad laboral en el estado del Perú en su conjunto., fue aplicada y su diseño obedece al no experimental correlacional, al aplicar los criterios correspondientes se contó con 20 locadores, quienes participaron en el

desarrollo del cuestionario. Se demostró que la correlación entre las variables analizadas fue de implicancia evidente moderada (Pearson = 0.466, y significancia de (p valor) que es menor al 0.05.

(Julcarima, 2019) al realizar su estudio, buscó analizar de qué manera la locación de servicios permite alcanzar una estabilidad en el trabajo en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, fue básica y su diseño obedece la teoría fundamentada, enfoque cualitativo, las técnicas fueron la entrevista y el análisis documental, se contó con 10 profesionales, 6 corresponden al área de asesoría de la entidad, 3 son del área logística encargadas de llevar a cabo la suscripción de estos contratos y el especialista en temas de derecho laboral. Se demostró una implicancia evidente nula y contraria al planteamiento, en contraste afecta el principio de continuidad laboral y el principio de la primacía de la realidad es muy beneficioso, ya que se utiliza en situaciones en las que las condiciones de la relación laboral se ocultan bajo formas legales.

(Calsina, 2020) al realizar su estudio, buscó determinar que la simulación de la aplicación de contratos de locación de servicios en las relaciones laborales de los empleados de pequeñas empresas viola sus derechos laborales y causa inseguridad laboral tanto en el momento de ingresar como al salir del trabajo., fue básica y su diseño obedece la teoría fundamentada, enfoque cualitativo, la técnica fue la entrevista. Se demostró que las pequeñas empresas que utilizan contratos de locación de servicios en sus relaciones laborales vulneran los derechos del trabajador, provocando inestabilidad en el empleo.

(More, 2018) al realizar su estudio, el objetivo de esta investigación fue determinar si las entidades Públicas son responsables de las Interrupciones a los trabajadores que son contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios. Para lograr esto, se llevó a cabo un estudio tipo

explicativo descriptivo, cuyo diseño se basó en la recopilación y análisis de documentos relacionados al tema. Se ha comprobado que en el ámbito de las entidades públicas, los contratos de locación de servicios a menudo se transforman en contratos laborales, ya que los contratos por servicios no personales son, en realidad, contratos de locación de servicios, emplean dicha modalidad porque disminuye sus costos laborales, propician interrupciones tendenciosas una vez que advierten que estos están próximos a cumplir servicios ininterrumpido y se vulnera no solo el derecho al trabajo, sino otros derechos amparados en la constitución y la legislación laboral.

(Tananta & Arrascue, 2021) al realizar su estudio, buscó determinar cómo el contrato por locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Fue de enfoque mixto de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional, se integró por 33 contratos y 5 especialistas, se empleó la guía de análisis documental y guía de entrevista. Se demostró una implicancia evidente en el planteamiento.

1.8. Teorías relacionadas al tema

Aproximación teórica en atención a la locación de servicios y estabilidad laboral.

1.8.1 Locación de servicios

Para (Ramírez & Velarde, 2010) este instrumento de trabajo está amparada en el código civil, e indica que tal modalidad el locador se obliga a ofrecer sus servicios por un periodo o actividad determinada sin que exista subordinación y a cambio percibe una retribución. El autor hace hincapié en la independencia de los servicios realizados por el locador y manifiesta que por ningún motivo existe subordinación al comitente (p. 260).

En tanto (BDO Perú, 2020) la figura de los contratos de servicios es un tipo de contrato reconocido en el derecho civil del país. En consecuencia, un sujeto denotado como Locador presta ciertos servicios a otro sujeto denotado Comitente en las relaciones jurídicas civiles. Según esta figura de servicios profesionales, la modalidad genera un contrato meramente civil y no se configura como contrato de trabajo.

Dimensiones de la Variable 2

1.8.1.1 Reglas de los contratos de locación

En opinión de (Perú Legal, 2023) Son varias las particularidades que definen este tipo de contrato, entre las que podemos mencionar:

- Es el locatario quien define la forma de llevar a cabo el servicio, siguiendo únicamente los lineamientos generales definidas por el Comitente.
- El locatario se provee de sus propias herramientas de trabajo para ejecutar adecuadamente el servicio.
- En el locatario recae cualquier riesgo producto de la ejecución del servicio.
- El locatario establece el momento adecuado para la realización del servicio, sin perjuicio del plazo máximo pactado con el Comitente. Es decir, este no está sujeto a ningún horario de trabajo.

Para (Zavala, 2021) las reglas principales que todo empleador debe considerar al definir la situación laboral de sus servidores son:

- La regulación legal, esta figura está amparada por el código civil (Art. 1764).
- A los participantes se les denota como el contratante y el contratista.

- La retribución del servicio es denominada honorarios.
- La prestación de servicios es independiente.
- Respecto al registro de contrato, el locador no figura en planilla.
- Según la legislación peruana, el plazo de contrato puede ser de 6 meses para servicios profesionales y máximo de 3 años en caso de otros servicios.
- La periodicidad de pago es de acuerdo a lo pactado entre los sujetos intervinientes.
- El locador no percibe ningún beneficio social, únicamente le corresponde una retribución.
- La constancia de pago se acredita mediante la emisión de RHE.
- Finalmente, el locador está obligado a la retención de impuestos (8%).

1.8.1.1 Vínculo laboral de los locadores con su empresa.

(Zavala, 2021) establece que “por el contrato de locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”, así lo refieren los artículos 1764 y sucesivos.

En esa línea la (Universidad Internacional de Valencia, 2022) expresa: “El contrato de locación de servicios, se trata de una forma de contrato nominado amparada por la ley civil, cuyo característica esencial es tomar los servicios de una persona, sin generase un vínculo laboral. En otras palabras, el locador (responsable de realizar el contrato por necesidades de su empresa) no se le denomina empleador y por ende, no existe una relación de subordinación con el locatario (persona que brindará los servicios)”.

1.8.1.2 El principio de primacía de la realidad.

El autor (Pla, 1978) sostiene que “Cuando hay discrepancia entre lo sucedido en la realidad y lo establecido en documentos o acuerdos, se debe priorizar lo que realmente ocurre sobre las teorías escritas. Esto se conoce como el principio de primacía de la realidad” (p.243). Dentro de la legislación se tiene a la a Ley General de Inspección del Trabajo, Ley 28806 que en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados (Ley 28806, 2006).

En ese sentido (Mascaro, 1999) señala que tal principio da prioridad a la verdad real ante la verdad formal, y quien se encargue de verificarlo debe tener sumo cuidado al momento de contrastar que el contenido del documento coincida con los hechos tal como ocurrieron (p.219).

De esa forma sostiene que la realidad tiene un carácter objetivo, pues supera la versión de las partes y hasta del propio juzgador, lo relevante es establecer y delimitar la verdad, ello permitirá superar la subjetividad y ceñirnos a lo objetivo y fehaciente (p.341).

Así se puede sostener que el principio de primacía de la realidad es objetiva en cuanto busca dar valor probatorio a lo que realmente sucede en el ámbito de trabajo.

1.8.2. Estabilidad laboral

Citando a (Zegarra, 2013) "En Derecho Laboral. la estabilidad comprende el derecho atribuible al trabajador, el que le permite conservar su trabajo indeterminadamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias”.

Para el juez (Paredes, 2012) La estabilidad laboral, significa que el trabajador debe mantenerse con empleo, y debe estar amparado en el contrato de trabajo suscrito con su empleador, pudiendo mantenerse en el periodo, que su finalización no se de improvisación

causal alguna. Al que agrega que la estabilidad puede ser de entrada y de salida, respecto a la primera señala que se adquiere al superar el periodo de prueba.

Dimensiones de la Variable 2

1.8.2.1 Contratos laborales

Una primera definición la encontramos en (Ramírez & Velarde, 2010), el que señala: por contrato de trabajo se entiende al acuerdo voluntario que surge entre el trabajador y empleador, siendo el primero una persona natural que realice la prestación personal del servicio, a cambio de una remuneración y bajo subordinación.

Así también (Edebe, 2010) conceptúa: “Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.

1.8.2.1 Continuidad laboral

(Lillo, 2017) indica: El principio de continuidad laboral es valorada como un mecanismo de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que se derivan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que, no afectados por situaciones ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la empresa”.

“Se refiere a la estabilidad en el ámbito laboral y se centra en proteger al trabajador. Este principio se manifiesta en tres aspectos de la relación laboral: la tipología del empleo, la forma en que se lleva a cabo y cuando la relación laboral llega a su fin” (Riquelme, 2021).

1.8.2.1 Beneficios sociales

Los beneficios sociales se pueden definir como recompensas o beneficios que los empleados de la empresa reciben por su trabajo además del salario. Estos beneficios no tienen nada que ver con recibir más dinero o recompensas especiales. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida y satisfacer algunas de las necesidades tanto externas como internas de los empleados (UP Spain, 2023).

En esa línea, el jurista (Arce, 2021) sostiene, “estos beneficios aluden a «las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social así como el de su familia»

1.9. Definición de términos básicos

Empleador

Persona natural o jurídica que según necesidad de la empresa contrata los servicios de una persona, este realiza la tarea o función encomendada de manera personal, a cambio de una remuneración y bajo su subordinación.

Estabilidad laboral

Según la legislación laboral significa la continuidad de seguir prestando los servicios, siempre que el trabajador no transgreda las normas establecidas y haya sido sujeto a una falta o sanción tipificada como causal de despido.

Contrato de locación de servicios

Figura contractual regulado por el código civil, a través del cual el comitente contrata los servicios del locador a cambio de una retribución.

Contrato de trabajo

Como cualquier modalidad de contrato, es un acuerdo entre el trabajador y el empleador para prestar servicios de manera personal, percibiendo una remuneración y en condiciones de subordinación.

Desnaturalización de contratos de locación de servicios

Hechos concretos y objetivos realizadas por el empleador que vulnera las características y reglas de los contratos de locación de servicios.

Locador

Sujeto que presta servicios al comitente bajo relación de independencia y a cambio percibe una retribución pagada en forma y tiempo acordado.

Principios del contrato de trabajo

Conjunto de principios aplicados en el ámbito laboral y que constituyen fuentes de información, interpretación y normativa en caso de conflictos ocurridos en el ambiente de trabajo.

Retribución

Pago percibido por el locador por los servicios prestados a favor del contratante, su pago se efectúa una vez emitida su recibo por honorarios.

Sunafil

Autoridad administrativa encargada de garantizar el respeto de los derechos laborales en nuestro país. Su actuación abarca a toda entidad que emplea el régimen laboral de la actividad privada.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación será del tipo aplicada, puesto que a partir del empleo sistemático de teorías se busca solucionar el problema que tiene la Municipalidad en la contratación de esta modalidad y sus resultados ayudarán a adecuarse a las normas establecidas.

Para alcanzar los objetivos planteados se empleó el diseño transversal correlacional, puesto que se surgió los datos en un tiempo único, es decir se mide su comportamiento en un solo momento; y a través del conocimiento de sus variables se determinó el grado de relación existente.

Al emplear el cuestionario y probar la hipótesis, se aplicó el enfoque cuantitativo, puesto que a partir del recojo de datos se determinó la contratación de la hipótesis, siendo necesario el empleo de herramientas estadística para evaluar las características y relaciones entre las variables de estudio.

2.2 Población, muestra y muestreo

Los sujetos participantes en el estudio fueron considerados en función a su modalidad contractual, es por ello que estuvo integrada por 25 trabajadores de la Municipalidad de Churcampa. La muestra fue censal, puesto que la cantidad de elementos son factibles de trabajar a nivel total. El muestreo fue el no aleatorio de tipo convencional, ello por la facilidad de realizar el estudio en la entidad y la disposición de los locadores de formar parte del estudio.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

El método analítico fue la encuesta, por ser una las herramientas más populares y adecuados en estudios cuantitativos.

El instrumento utilizado para el recojo de datos fue el cuestionario, este constó de 20 preguntas con escala valorativa para ambas variables.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.

La consistencia fue realizada a través de la opinión y valoración de tres expertos. Su fiabilidad fue determinada a través de un coeficiente.

Tabla 3. *Valores calculados consistentes de contratos de locación de servicios*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Contratos de locación de servicios	10	0.894
Reglas de los contratos de locación	3	631
Vínculo laboral de locadores con su empresa	4	0.812
El principio de primacía de la realidad	3	0.840

La tabla evidencia los resultados obtenidos acerca de la consistencia interna del instrumento aplicado, el valor = 0.894, manifiesta una consistencia muy buena, similar valor se obtuvo para las dos dimensiones empleadas, siendo la dimensión reglas de los contratos la que muestra un valor = 0.631, la que indica que es cuestionable.

Tabla 4. *Valores calculados consistentes de estabilidad laboral*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estabilidad laboral	10	0.873
Contratos laborales	3	0.709
Continuidad laboral	4	0.823
Beneficios sociales	3	0.681

La tabla evidencia los resultados obtenidos acerca de la consistencia interna del instrumento aplicado, el valor = 0.873, manifiesta una consistencia muy buena, similar valor se obtuvo para las primera y segunda dimensión, siendo la tercera dimensión teniendo un valor = 0.681, la que indica que es cuestionable.

2.5 Método de análisis de datos

Los elementos y hechos bservados se analizarán haciendo uso de la herramienta del SPSS y el Microsoft Excel.

2.6 Aspectos éticos

El autor se compromete a respetar los aspectos procedimentales en la elaboración de la tesis y estar en concordancia con el reglamento de grados y títulos aprobados por la institución.

III. RESULTADOS

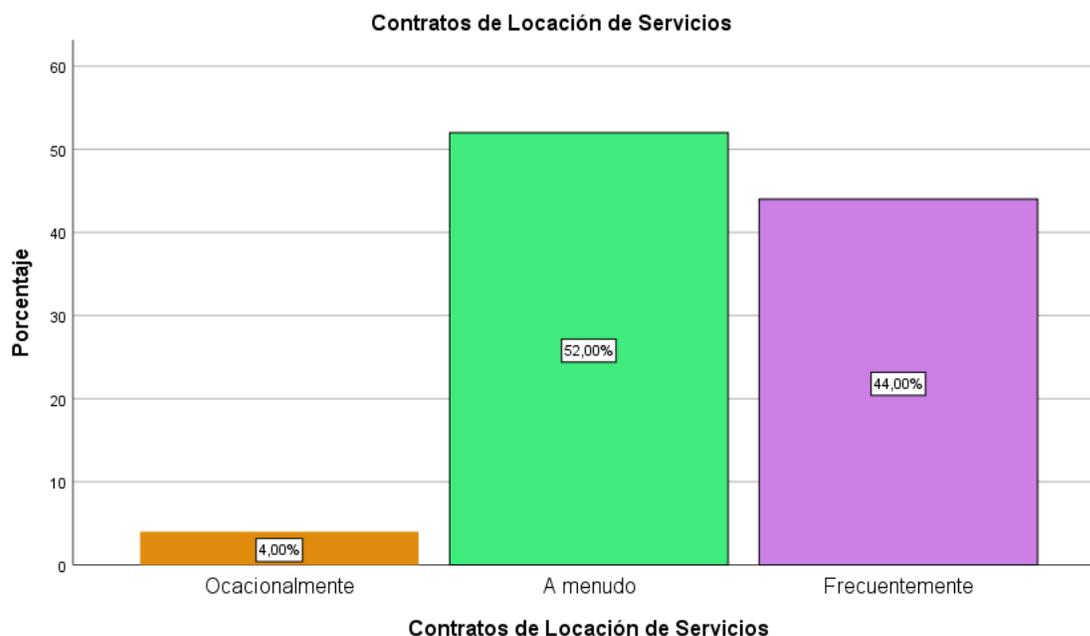
3.1 Resultados descriptivos

Sobre la base del procesamiento de datos obtenidos en el desarrollo del estudio se detalla lo siguiente:

Tabla 5. *Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios*

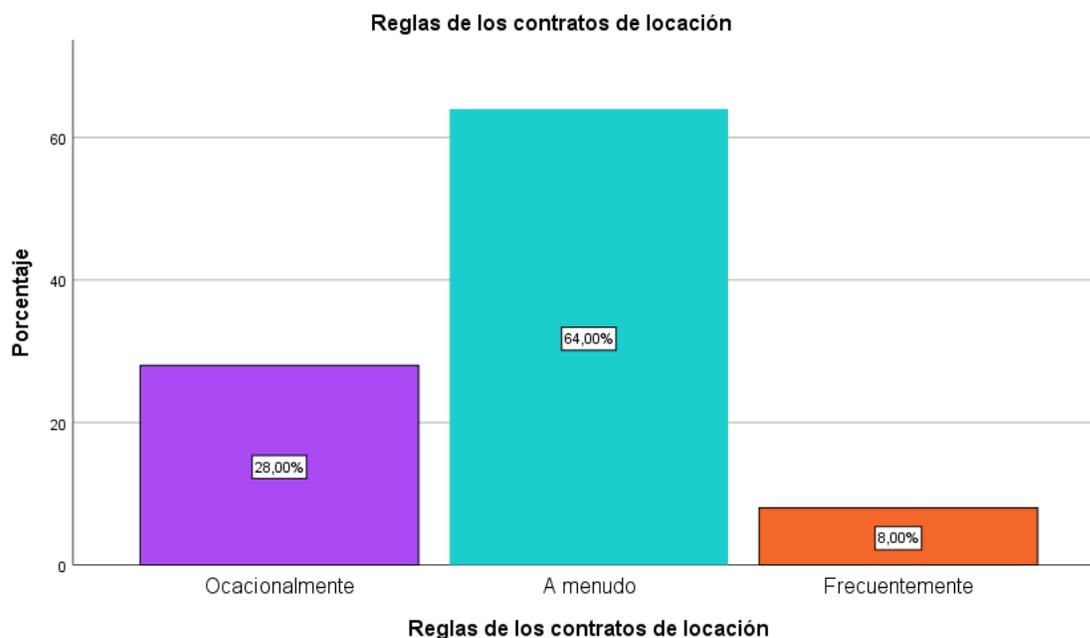
Contratos de Locación de Servicios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	4,0	4,0	4,0
	A menudo	13	52,0	52,0	56,0
	Frecuentemente	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores en condición de locación de servicios, del cual un 52% indica que a menudo está bajo la modalidad de locador, un 44% percibe como frecuente. Estos resultados evidencian lo planteado en el problema, donde se percibió que un gran porcentaje brinda sus servicios bajo esa modalidad.

Figura 1. Valores calculados correspondiente a los contratos de locación de servicio**Tabla 6.** Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios en su dimensión Reglas de contrato de locación

Reglas de los contratos de locación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	7	28,0	28,0	28,0
	A menudo	16	64,0	64,0	92,0
	Frecuentemente	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores sobre las reglas de los contratos de locación de servicios, del cual un 64% indica que a menudo está se presenta, un 28% percibe como frecuente. Estos resultados evidencian lo planteado en el problema, donde se percibió que en su mayoría desconocen esa modalidad.

Figura 2. Valores calculados correspondiente a las reglas de los contratos de locación**Tabla 7.** Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios en su dimensión vínculo laboral de locadores con su empresa

Vínculo laboral de los locadores con su empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	4,0	4,0	4,0
	A menudo	12	48,0	48,0	52,0
	Frecuentemente	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

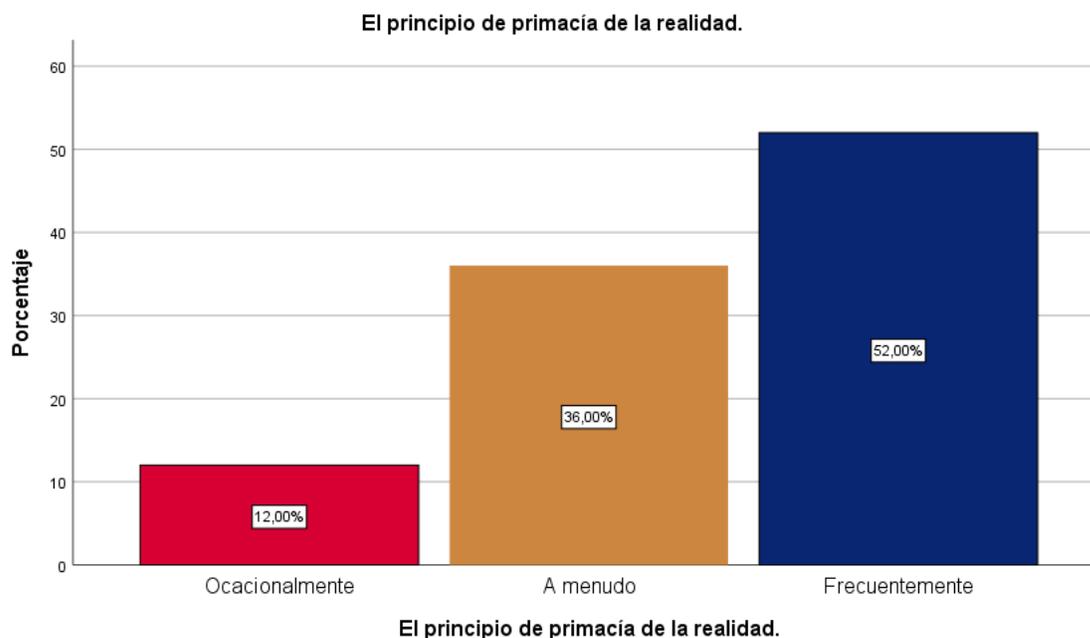
La tabla evidencia la percepción de los trabajadores el vínculo laboral de los locadores de servicios con su empresa, del cual un 48% indica que está se presenta a menudo, mismo porcentaje percibe como frecuente. Estos resultados evidencian lo descrito en la realidad problemática.

Figura 3. Valores calculados correspondiente al vínculo laboral de locadores con su empresa**Tabla 8.** Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios en su dimensión primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad.

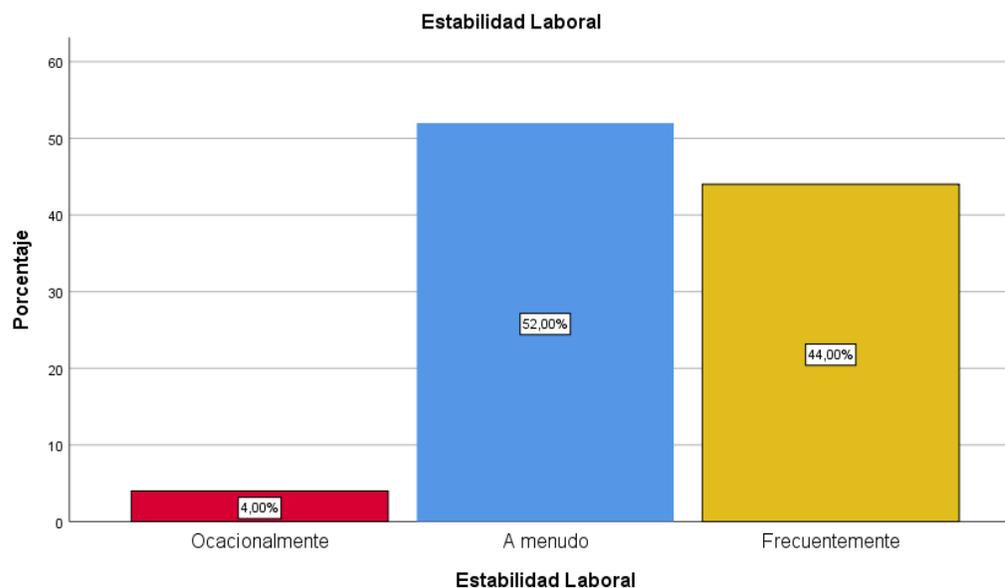
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	3	12,0	12,0	12,0
	A menudo	9	36,0	36,0	48,0
	Frecuentemente	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores con el principio de primacía de la realidad sucedida en la entidad, del cual un 52% indica que está se presenta de manera frecuente, un 36% percibe como a menudo. Estos resultados evidencian lo desarrollado en el marco teórico.

Figura 4. Valores calculados correspondiente a la primacía de la realidad**Tabla 9.** Valores calculados correspondiente a estabilidad laboral

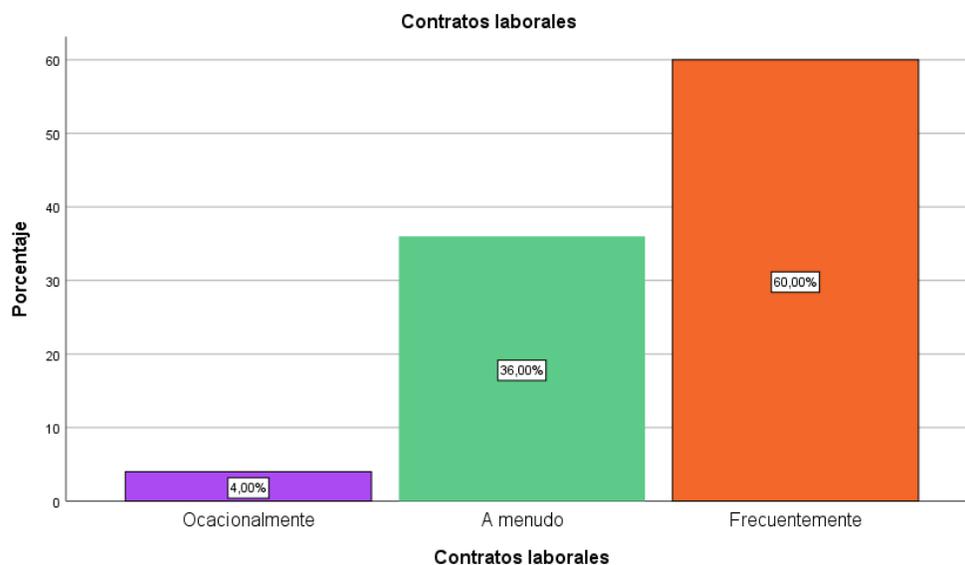
Estabilidad Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	4,0	4,0	4,0
	A menudo	13	52,0	52,0	56,0
	Frecuentemente	11	44,0	44,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores respecto a la estabilidad laboral, del cual un 52% indica que está se presenta a menudo, seguido de un 44% que percibe como frecuente. Si bien se puede interpretar que los locadores no mantienen estabilidad laboral, bajo el rompimiento de las características de esta figura acarrea una permanencia definitiva.

Figura 5. Valores calculados correspondiente a la estabilidad laboral**Tabla 10.** Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios en su dimensión contratos laborales

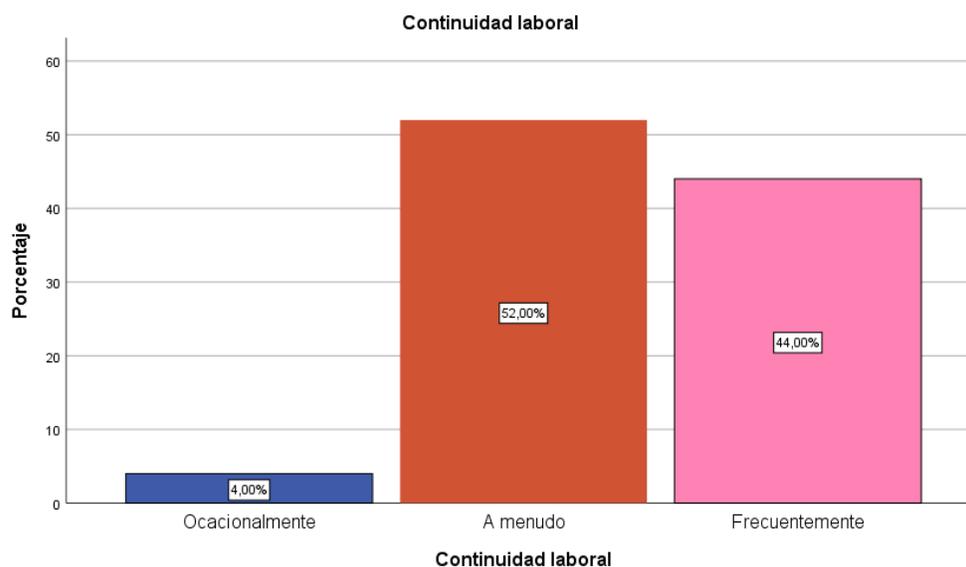
Contratos laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	4,0	4,0	4,0
	A menudo	9	36,0	36,0	40,0
	Frecuentemente	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores respecto a la dimensión de los contratos laborales en la entidad, del cual un 60% indica que frecuentemente están informados acerca del tiempo y la modalidad de contrato, un 36% percibe como a menudo. Si bien tienen conocimiento del tipo de contrato, en muchas ocasiones desconocen sobre lo que realmente significa cada figura.

Figura 6. Valores calculados correspondiente a los contratos laborales**Tabla 11.** Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios en su dimensión contratos laborales continuidad laboral

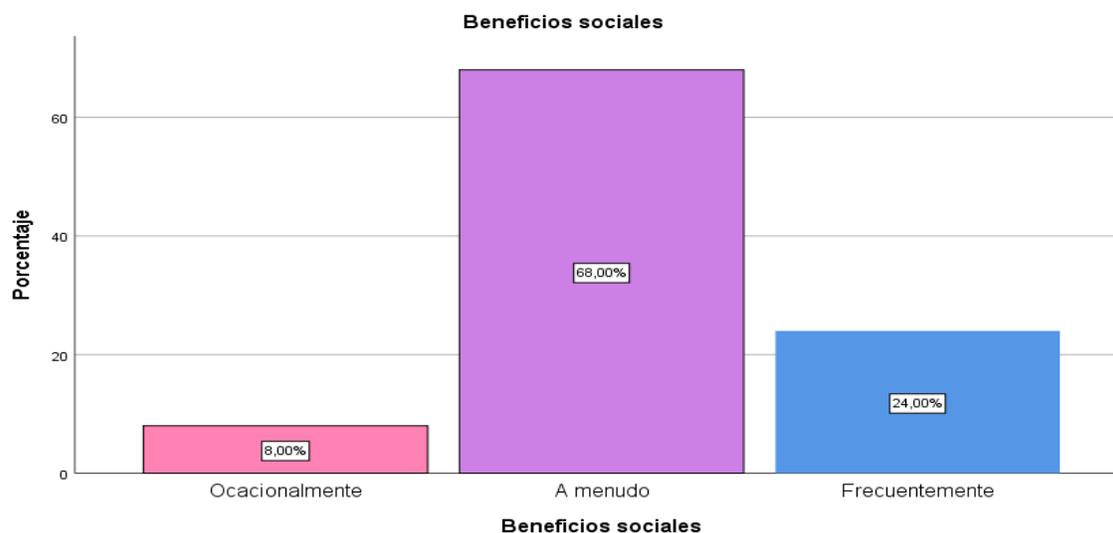
Continuidad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	4,0	4,0	4,0
	A menudo	13	52,0	52,0	56,0
	Frecuentemente	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores respecto a la dimensión de la continuidad laboral en la entidad, del cual un 52% indica que a menudo están informados acerca del régimen laboral privado, un 44% percibe como frecuente. Si bien tienen conocimiento del tipo de contrato, aun así, se sujetan a la modalidad de locación.

Figura 7. Valores calculados correspondiente a la continuidad laboral**Tabla 12.** Valores calculados correspondiente a contratos de locación de servicios en su dimensión contratos laborales beneficios sociales

Beneficios sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	2	8,0	8,0	8,0
	A menudo	17	68,0	68,0	76,0
	Frecuentemente	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

La tabla evidencia la percepción de los trabajadores respecto a la dimensión beneficios laborales en la entidad, del cual un 68% indica que a menudo están informados acerca de los beneficios de un contrato de trabajo, un 24% percibe como frecuente. Si bien tienen conocimiento las bondades de un contrato, aun así, se firman por una modalidad de locación.

Figura 8. Valores calculados correspondiente a los beneficios sociales

3.2 Contratación de hipótesis

Tabla 13. Verificación de normalidad en cuanto a los contratos de locación de servicios y estabilidad laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Contratos de Locación de Servicios	,167	25	,070	,910	25	,030
Reglas de los contratos de locación	,160	25	,098	,940	25	,145
Vínculo laboral de los locadores con su empresa.	,158	25	,108	,916	25	,042
El principio de primacía de la realidad.	,160	25	,098	,916	25	,042
Estabilidad Laboral	,190	25	,021	,845	25	,001
Contratos laborales	,231	25	,001	,847	25	,002
Continuidad laboral	,186	25	,025	,898	25	,017
Beneficios sociales	,220	25	,003	,882	25	,008

En la tabla se presentan los resultados de la distribución de las dos variables examinadas y sus subvariables. Con un margen del 5%, se ha optado por usar la prueba de Shapiro Wilk debido a que la muestra tiene un tamaño de 25. Sin embargo, se ha encontrado que ambas variables no siguen la distribución normal, ya que ($p\text{-valor} < 0.05$). Ante la necesidad de responder a los planteamientos del estudio y después de realizar una valoración minuciosa de la normalidad, se ha decidido utilizar el estadístico de Rho de Spearman.

3.3.2 Contraste de las hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula (H_0)

La suscripción de los contratos de locación al ser desnaturalizada no genera la estabilidad aboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.

Hipótesis alterna (H_a)

La suscripción de los contratos de locación al ser desnaturalizada genera la estabilidad laboral.

Tabla 14. *Correlación general.*

Correlaciones				
			Contratos de Locación de Servicios	Estabilidad Laboral
Rho	de Contratos	de	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	Locación	de	Sig. (bilateral)	,615**
	Servicios	N	25	,001
	Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.615, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.001). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: los contratos de locación al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀)

Las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizada no generan la estabilidad laboral.

Hipótesis alterna (H_a)

Las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizada generan la estabilidad laboral.

Tabla 15. *Correlación particular 1.*

Correlaciones				
			Estabilidad Laboral	Reglas de los contratos de locación
Rho Spearman	de Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	25	25
	Reglas de los contratos de locación	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.514, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.009). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

El vínculo laboral de los locadores con su empresa no genera la estabilidad laboral.

Hipótesis alterna (Ha)

El vínculo laboral de los locadores con su empresa genera la estabilidad laboral.

Tabla 16. *Correlación particular 2*

Correlaciones				
			Estabilidad Laboral	Vínculo laboral de los locadores con su empresa.
Rho Spearman	de Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,496*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	25	25
	Vínculo laboral de los locadores con su empresa.	Coeficiente de correlación	,496*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis: Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.496, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.012). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: el vínculo laboral de los locadores con la empresa al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho)

El principio de la primacía de la realidad no genera la estabilidad laboral.

Hipótesis alterna (Ha)

El principio de la primacía de la realidad genera la estabilidad laboral.

Tabla 17. *Correlación particular 3.*

Correlaciones				
			Estabilidad Laboral	El principio de primacía de la realidad.
Rho de Spearman	de Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
El principio de primacía de la realidad.	de la	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.694, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.000). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: el principio de primacía de la realidad si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral.

IV. DISCUSIÓN

La propuesta general, consistió en: La suscripción de los contratos de locación al ser desnaturalizada genera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022. Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.615, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p -valor=0.001). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: los contratos de locación al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral. En esa línea, encontramos a (Bonifaz, 2022) al realizar su estudio, buscó mostrar en qué medida el empleo de contratos por terceros (locación) durante la crisis sanitaria de 2021 afecta la estabilidad laboral en el estado del Perú en su conjunto. Se demostró que la correlación entre las variables analizadas fue de implicancia evidente moderada (Pearson = 0.466, y significancia de (p valor) que es menor al 0.05. Análogo resultado tuvo (Julcarima, 2019) al realizar su estudio, se demostró una implicancia evidente nula y contraria al

planteamiento, en contraste afecta el principio de continuidad laboral y el principio de la primacía de la realidad es muy beneficioso, ya que se utiliza en situaciones en las que las condiciones de la relación laboral se ocultan bajo formas legales. A este último estudio, (González, 2018) expone que el país se encuentra inmerso en un problema que sin duda afectará la calidad de vida de los colombianos, debido a que la gran mayoría de las empresas públicas y privadas han distorsionado el empleo utilizando otras formas de contratación como lo son ahora (locación de servicios); Esto evita las obligaciones que él, como empleador, tiene que cumplir según la normativa vigente.

La propuesta secundaria 1, consistió en: Las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizada generan la estabilidad laboral. Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.514, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 ($p\text{-valor}=0.009$). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral. Un hallazgo relevante obtuvo (Tananta & Arrascue, 2021) al determinar que el contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales, se demostró una implicancia evidente en el planteamiento.

La propuesta secundaria 2, consistió en: El vínculo laboral de los locadores con su empresa genera la estabilidad laboral. Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.496, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 ($p\text{-valor}=0.012$). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: el vínculo laboral de los locadores con la empresa al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad

laboral. Resultado que fue apoyado por (More, 2018) ha comprobado que en el ámbito de las entidades públicas, los contratos de locación de servicios a menudo se transforman en contratos laborales, ya que los contratos por servicios no personales son, en realidad, contratos de locación de servicios, emplean dicha modalidad porque disminuye sus costos laborales, propician interrupciones tendenciosas una vez que advierten que estos están próximos a cumplir servicios ininterrumpido y se vulnera no solo el derecho al trabajo, sino otros derechos amparados en la constitución y la legislación laboral.

La propuesta secundaria 3, consistió en: El principio de la primacía de la realidad genera la estabilidad laboral. Los resultados establecen que el Rho de Spearman fue 0.496, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p -valor=0.012). Estos datos nos permiten rechazar la hipótesis nula considerando el 5% ($\alpha = 0.05$) y el grado de confianza de 95%. Por tanto, se determina que: el vínculo laboral de los locadores con la empresa al ser desnaturalizadas si influyen directa y significativamente en la estabilidad laboral. La tesis desarrollada por (Calsina, 2020) determinó que las pequeñas empresas que utilizan contratos de locación de servicios en sus relaciones laborales vulneran los derechos del trabajador, provocando inestabilidad en el empleo.

V. CONCLUSIONES

Se determinó en base a los resultados y empleando el Rho de Spearman fue 0.615, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.001).

Se determinó en base a los resultados y empleando el Rho de Spearman fue 0.514, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.009).

Se determinó en base a los resultados y empleando el Rho de Spearman fue 0.496, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.012).

Se determinó en base a los resultados y empleando el Rho de Spearman fue 0.694, valor que se interpreta que se tiene un nivel de impacto moderada, considerando que 0.05 (p-valor=0.000).

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades encargadas de diseñar leyes a eliminar definitivamente estas modalidades de servicio, ya que generan perjuicios económicos a la entidad y vulneran los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Se sugiere a las autoridades de la municipalidad a tomar en cuenta las últimas disposiciones legales acerca de los contratos de locación de servicios para evitar procesos judiciales posteriores.

Se recomienda a suscribir contratos en estricto respecto a normas vigentes en materia laboral, a fin de generar un clima laboral favorable y mejorar la imagen de la institución.

Se sugiere a todos los trabajadores que antes de la suscripción de contrato, conozcan todas las características y ver si su modalidad desnaturaliza y en efecto reclamar a que sean reconocidos sus derechos que por ley le confiere.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andres Ibarra y Etal. (2021). *El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano*. *Revista Cienciamatria*. Vol. 7, N°. Extra 1. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305750>
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafío y deficiencias*. . Lima: Palestra Editores.
- BDO Perú. (2020). *Contratos de Locación de Servicios*. Obtenido de <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2020/contratos-de-locacion-de-servicios>
- Bonifaz, R. (2022). *Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021. Tesis de post grado*. Univesidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85291>
- Calsina, S. (2020). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la inestabilidad laboral de los trabajadores de pequeñas empresas, Lima, 2019. Tesis de pre grado*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65759>
- Edebe. (2010). *El contrato de trabajo*. Obtenido de https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf
- González, A. (2018). *El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia. Trabajo de Grado*. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/0d87519c-858d-42ab-8823-787fbaa53eb9/content>
- Julcarima, R. (2019). *El contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral en el Hospital*

Carlos Lanfranco La Hoz del Distrito de Puente Piedra 2018. Tesis de pre grado. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61758>

La Ley. (2021). *Locación de Servicios: Entidades estatales no podrán contratar por esta modalidad salvo casos urgentes debidamente acreditado*. Obtenido de <https://laley.pe/art/11690/locacion-de-servicios-entidades-estatales-no-podran-contratar-por-esta-modalidad-salvo-casos-urgentes-debidamente-acreditado>

Ley 28806. (2006). *Ley General de Inspección del Trabajo – Ley 28806*. Obtenido de <https://iuslatin.pe/actualizado-ley-general-de-inspeccion-del-trabajo-ley-28806/#:~:text=%5BActualizado%5D%20Ley%20General%20de%20Inspecci%C3%B3n%20del%20Trabajo%20E2%80%93%20Ley%2028806&text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,la%20Organizaci%C3%B3n%20Int>

Ley N° 31298. (2021). *LEY QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-a-las-entidades-publicas-contratar-personal-ley-n-31298-1974970-7/>

Lillo, A. (2017). *Principio de continuidad de la relación laboral*. Obtenido de https://www.tributariolaboral.cl/static/website/610/articles-116153_recurso_1.pdf

Mascaro, A. (1999). *Teoría general del derecho del trabajo*. . Sao Paulo: LTR.

More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral. Tesis de pre grado. Universidad Nacional de Piura* . Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>

Paredes, J. (2012). *La estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJA_P_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&

CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb

- Perú Legal. (2023). *Contrato de locación de servicios: esto es lo que debes saber*. Obtenido de <https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260/>
- Pla, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Desalma.
- Ramírez, J., & Velarde, L. (2010). *El contrato de trabajo: conceptos, modalidades y diferencia con la locación de servicios*. *Advocatus*, (023), 253-262. Obtenido de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/3141/3049>
- Riquelme, M. (2021). *PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL*. Obtenido de https://www.lizamabogados.cl/wp-content/uploads/2021/06/Alerta_laboral-Principio_de_Continuidad_Laboral.pdf
- Salas, R. (2021). *Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. Tesis de pre grado. Universidad Peruana Los Andes*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tananta, L., & Arrascue, D. (2021). *El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Martín*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11458/4341>
- Universidad Internacional de Valencia. (2022). *Descubre cómo reconocer un Contrato de Locación de Servicios*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/pe/actualidad/nuestros-expertos/descubre-como-reconocer-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- UP Spain. (2023). *Beneficios sociales para empleados: ¿Qué son y ventajas tienen?* Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>

Vega, M. (2015). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Lima: OIT. Obtenido de http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_2.pdf

Zavala, V. (2021). *Reglas básicas para contratos de trabajo y de locación de servicios*. Obtenido de <https://lacamara.pe/reglas-basicas-para-contratos-de-trabajo-y-de-locacion-de-servicios/>

Zegarra, F. (2013). *La estabilidad laboral*. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*. N°. 40, 1986, págs. 309-328. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084835>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo incide la suscripción de contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo incide las reglas de los contratos de locación en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022?</p> <p>¿Cómo incide el vínculo laboral de los locadores con su empresa en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022?</p> <p>¿Cómo incide el principio de la primacía de la realidad en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Evaluar cómo incide la suscripción de contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo incide las reglas de los contratos de locación en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p> <p>Identificar cómo incide el vínculo laboral de los locadores con su empresa en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p> <p>Identificar cómo incide el principio de la primacía de la realidad en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La suscripción de los contratos de locación al ser desnaturalizada genera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las reglas de los contratos de locación al ser desnaturalizada generan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p> <p>El vínculo laboral de los locadores con su empresa genera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p> <p>El principio de la primacía de la realidad genera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022.</p>	<p>Variable X</p> <p>Contratos de Locación de Servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reglas de los contratos de locación - Vínculo laboral de los locadores con su empresa. - El principio de primacía de la realidad. <p>Variable Y</p> <p>Estabilidad Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos laborales - Continuidad laboral - Beneficios sociales 	<p>Población:</p> <p>25 locadores de servicio de la Municipalidad de Churcampa.</p> <p>Muestra:</p> <p>25 locadores de servicio de la Municipalidad de Churcampa.</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Técnica de la encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>Software M.S. Excel. Software SPSS.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario sobre Contratos de Locación de Servicios

Estimado participante. A continuación, se pone a disposición una serie de preguntas de la tesis: “Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022”. La información obtenida es con fines académicos, su apoyo será fundamental.

Escala

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Contratos de Locación de Servicios						
Reglas de los contratos de locación.		1	2	3	4	5
1	¿Cuenta Ud. con un contrato de trabajo escrito?					
2	¿Es su empleador quién fija el horario de trabajo?					
3	¿Cuenta con su descanso semanal?					
Vínculo laboral de los locadores con su empresa.						
4	¿Sabía Ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano?					
5	¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador?					
6	¿Su contrato de trabajo es por tiempo determinado?					

7	¿El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato?					
El principio de primacía de la realidad.						
8	¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?					
9	realidad. ¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?					
10	¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo?					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario sobre Estabilidad Laboral

Estimado participante. A continuación, se pone a disposición una serie de preguntas de la tesis: “Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022”. La información obtenida es con fines académicos, su apoyo será fundamental.

Escala

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Estabilidad Laboral						
Contratos laborales		1	2	3	4	5
1	¿Con que frecuencia ha recibido información acerca de lo que es el periodo de prueba?					
2	¿Con que frecuencia ha recibido información que superado los 3 meses de trabajo cuenta con protección frente al despido arbitrario?					
3	¿Con que frecuencia le han informado sobre lo que es la estabilidad laboral?					
Continuidad laboral						
4	¿Con que frecuencia ha recibido información que los trabajadores de la entidad cobran mediante boleta de pago?					
5	¿Con que frecuencia le han informado que los trabajadores de la entidad se rigen bajo el Decreto Legislativo N° 728?					
6	¿Con que frecuencia ha recibido información sobre si la categoría que					

	pertenece es la de un trabajador indeterminado?					
7	¿Con que frecuencia ha recibido información acerca de lo que es el periodo de prueba?					
Beneficios sociales						
8	¿Con que frecuencia le han informado si los trabajadores de la entidad cuentan con beneficio sociales?					
9	¿Con que frecuencia ha recibido información que los trabajadores de la entidad reciben 2 gratificaciones al año?					
10	¿Con que frecuencia ha recibido información que luego de 1 año de trabajo, los trabajadores gozan de 30 días de vacaciones?					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Datos recolectados

Contratos de Locación de Servicios										
ID	Reglas de los contratos de locación			Vínculo laboral de los locadores con su empresa.				El principio de primacía de la realidad.		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3
2	4	5	4	3	2	5	3	4	2	3
3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
6	1	4	2	2	3	4	3	5	1	3
7	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3
8	2	4	1	5	4	5	5	4	5	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4
11	2	4	3	5	4	3	3	4	4	4
12	1	4	2	3	3	1	3	4	4	4
13	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3
14	2	3	3	4	4	3	4	5	4	2
15	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	2	3	2	2	5	4	1	3	2	2
17	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3
18	2	5	1	3	5	1	5	5	3	2
19	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
20	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4
21	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
22	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
23	1	4	2	5	4	4	2	2	2	2
24	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
25	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Estabilidad Laboral									
Contratos laborales			Continuidad laboral				Beneficios sociales		
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	1	3	3
5	5	5	1	5	4	3	4	5	5
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	1	4	4	1	4	4	4
4	5	2	4	3	4	2	2	4	5
4	2	4	4	3	3	2	4	3	2
4	4	4	4	3	3	2	3	3	4
4	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2	2	3	4
4	4	5	2	1	4	3	2	2	4
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
1	5	3	4	3	3	3	2	2	5
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
2	4	4	2	3	2	3	3	3	4
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%

Anexo 5. Autorización de 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: SULCA CUYA, DONATO
 DNI: 28444864 Correo electrónico: dsc3112@hotmail.com
 Domicilio: Urb. Mariscal Caceres H2 C Lote 17 - Ayacucho
 Teléfono fijo: - Teléfono celular: 966 86 89 89

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x) Trabajo de Suficiencia Profesional ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Contratos de Locación y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa 2022"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (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.

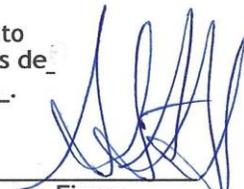
Autorizo la publicación (marque con una X):

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 06 días del mes de Noviembre de 2023.


Firma

Huella digital

