

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**DERECHO CIVIL Y COMERCIAL**



**DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES  
DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE  
CORONEL PORTILLO - 2018**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO  
CIVIL Y COMERCIAL**

**TESISTA: LEZAMA GONZALES LUZCILINDA**

**ASESOR: DR. AYRA APAC NILTON CESAR**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis lo dedico a mi familia, por su apoyo incondicional para lograr mis metas y objetivos en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, así como a todos los profesionales que contribuyeron en nutrir mis conocimientos para desarrollar la presente tesis.

## RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue establecer el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Provincia de Coronel Portillo – 2018, la investigación corresponde al del tipo descriptivo, y nivel explicativo - no experimental, porque se interpretó aspectos de la realidad actual de los contratos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Se ha podido determinar el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, de acuerdo a la tabla 03, dimensión contrato, el 81.82% del total de los trabajadores encuestados manifiestan que el tipo de contrato suscrito por locación de servicios no es el adecuado por la labor que realizan, así mismo de acuerdo a la tabla 01, el 45.45% ha indicado que la municipalidad no les reconoce los beneficios sociales, esto debido a que casi el 50% trabaja con recibo por honorarios. Se ha podido identificar los motivos de la desnaturalización de los contratos laborales de locación de los servicios en la municipalidad, según la tabla 01, más del 50% de los encuestados no tiene beneficios sociales, y de acuerdo a la tabla 02, 90.90% considera que existe desigualdad de remuneración y trabajo entre trabajadores de la misma área. Así mismo se ha determinado los efectos de la desnaturalización de los contratos de locación de los servicios en la municipalidad, de acuerdo a la tabla 01, no gozan de los beneficios sociales, de acuerdo a la tabla 02, el 67.27% manifiesta que la modalidad de contrato no mejora la calidad de subsistencia de su familia, y según la tabla 03, el 100% de los trabajadores indica que deberían tener un trabajo adecuado de acuerdo a la actividad que desarrolla.

**Palabras claves:** Desnaturalización, contrato laboral y subsistencia.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to establish the degree of denaturalization of the employment contracts for the location of services in the Province of Coronel Portillo - 2018, the research corresponds to the descriptive type, and explanatory level - not experimental, because aspects of the current reality of the contracts of the workers of the Provincial Municipality of Coronel Portillo. It has been possible to determine the degree of denaturalization of the employment contracts for the location of services in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, according to table 03, contract dimension, 81.82% of the total workers surveyed state that the type of contract signed by location of services is not adequate for the work they perform, likewise according to table 01, 45.45% have indicated that the municipality does not recognize social benefits, this because almost 50% work with a receipt for fee. It has been possible to identify the reasons for the denaturing of employment contracts for the location of services in the municipality, according to table 01, more than 50% of the respondents do not have social benefits, and according to table 02, 90.90% consider that there is unequal pay and work between workers in the same area. Likewise, the effects of the denaturalization of employment contracts for the location of services in the municipality have been determined, according to table 01, they do not enjoy social benefits, according to table 02, 67.27% state that the The type of contract does not improve the quality of their family's subsistence, and according to table 03, 100% of the workers indicate that they should have a suitable job according to the activity they carry out.

**Keywords:** Denaturation, employment contract and subsistence.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..	9
1.1 Fundamentación del problema .....	9
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	11
1.3 Viabilidad de la Investigación.....	11
1.4 Formulación del problema .....	12
1.4.1. Problema general .....	12
1.4.2. Problemas específicos.....	12
1.5 Formulación de objetivos generales.....	12
1.5.1. Objetivo general.....	12
1.5.2. Objetivos específicos .....	12
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	13
2.1 Formulación de las hipótesis.....	13
2.1.1. Hipótesis general .....	13
2.1.2. Hipótesis específicas .....	13
2.2 Operacionalización de Variables.....	14
2.3 Definición de términos operacionales.....	15
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO .....	19
3.1 Antecedentes .....	19

3.2 Bases teóricas .....	21
3.3 Bases conceptuales.....	23
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....	28
4.1 Ámbito de estudio .....	28
4.2 Nivel y tipo de investigación.....	28
4.3 Población y Muestra.....	28
4.3.1. Descripción de la Población.....	28
4.3.2. Muestra y método de muestreo .....	29
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	29
4.4 Diseño de investigación .....	30
4.5 Técnicas e Instrumentos.....	30
4.5.1. Técnicas .....	30
4.5.2. Instrumentos.....	31
4.6 Técnicas para el procedimiento y análisis de los datos.....	32
4.7 Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	33
5.1 Análisis descriptivo.....	33
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	42
5.3 Discusión de resultados.....	43
5.4 Aporte científico de la investigación.....	44
CONCLUSIONES .....	46
SUGERENCIAS .....	48
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS.....	52

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis desarrolla una investigación sobre la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, por lo regular pensamos que la informalidad solo se da en las micro o pequeñas empresas, sin embargo en empresas grandes y aun del estado se presenta ciertos grados de informalidad, para poder ver este problema nos trazamos objetivos como Conocer el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Identificar los motivos de la desnaturalización de los contratos de locación de los servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Determinar las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de los servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y Establecer las ventajas y desventajas del contrato de locación de servicios en la administración pública.

Según los resultados alcanzados podemos afirmar que: El 83.63 % de los encuestados que brindan sus servicios a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo lo hacen por recibo por honorarios, la mayoría de ellos ha ingresado a trabajar en la nueva gestión municipal. Los trabajadores encuestados han manifestados que prestan sus servicios bajo las condiciones que están por la necesidad de trabajo y si tuvieran otra oportunidad mejor no dudarían en cambiar de trabajo, solo el 32.73% de los encuestados han manifestado que el trabajo que tienen ha mejorado la calidad de subsistencia de sus familias, estos debido a que tienen algún cargo o están en planilla. Finalmente, el 100% de los encuestados manifiesta que el contrato firmado no es el más adecuado para los servicios que presta, por lo que están pendientes de oportunidad de mejora laboral en la misma municipalidad o de alguna otra empresa.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema**

La desnaturalización de los contratos, tiene su origen en los contratos de locación de servicios utilizadas para contratar al personal en el sector público como en el privado. La presente investigación se enfocará a identificar el grado de la problemática que surge de estos contratos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, institución que contrata al personal que desempeña funciones propias de un obrero bajo esta modalidad contractual, motivo por el cual es evidente la desnaturalizada.

Se podría pensar que el problema de la informalidad solo lo encontramos en las micro o pequeñas empresas o en actividades prohibidas (como la trata de personas, minería ilegal, etc.); sin embargo, incluso en empresas formales podemos encontrar rastros de informalidad. Prueba de ello son los locadores de servicios, quienes emiten recibos por honorarios, pero están subordinados, o empresas que pagan con recibos y no los declaran ante la SUNAT o en la Planilla Electrónica.

Pues se tiene que la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo contrata a su personal para funciones de obrero por medio de contratos de locación de servicios; sin embargo, es de advertir que se desnaturaliza debido a factores importantes que desarrollaremos más adelante. Pues se ha podido observar que la Municipalidad ha ocasionado un considerable número de casos por desnaturalización de contratos.

Se advierte que las personas contratadas mediante locación de servicios no deben encontrarse sometidas a voluntad de otra persona (subordinación), siendo que dichos contratos fueron creados solo para cumplir una determinada labor en un plazo determinado; sin embargo, en nuestra realidad y en todas las instituciones públicas entre ellas la Municipalidad en estudio, esto no se cumple ya que deben firmar asistencia, cumplir un horario de trabajo, realizar informes, usar el

uniforme institucional y cumplir órdenes de sus jefes inmediatos; el conjunto de estos tratos que da la Municipalidad a este grupo de personas que fueron contratadas por locación de servicio transgreden lo determinado en la Ley sobre este tipo de contratación contractual.

Por ello, es importante la presente investigación para poder saber cuántos trabajadores se encuentran en estas condiciones, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, la cual no estaría respetando al empleador al no emplear adecuadamente los contratos por locación de servicios conforme a Ley.

Con ello podemos indicar que la Municipalidad, con el pleno conocimiento que hay pocas oportunidades laborales en el mercado, contrata personal en esta modalidad diferente a los servicios proporcionados por los contratados. Por ello, es importante mencionar el párrafo segundo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley N° 27972; el cual, establece que: Los servidores de las municipalidades son contratados mediante el régimen correspondiente a la administración pública, además tenemos el grupo de obreros que prestan servicios a las municipalidades que se consideran servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada, debiendo ser contratados únicamente bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, sin embargo la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y otras entidades del Estado incumplen la mencionada disposición, eludiendo el pago de varios conceptos correspondiente a una relación laboral, que al final traen trágicas consecuencias a la misma entidad Municipal, cuando estos se judicializan y por orden de un juez determina la incorporación, permanencia y la cancelación de todos los beneficios correspondientes a partir de la fecha que se desnaturalizó el contrato, más los intereses que generan estos.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.2.1. Justificación**

La investigación se desarrolla desde la percepción académica e imparcial, con la meta de conocer la desnaturalización de los contratos de locación de los servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018, así mismo se ha evaluado la influencia de los demás indicadores como es Lugar de trabajo, Remuneración; Jornada Laboral y Duración del contrato.

### **1.2.2. Importancia**

Lo trascendente de este estudio fue que es la primera en su tipo en lo que se refiere a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en nuestra Región Ucayali.

Esta investigación da inicio a conocer detenidamente los problemas que aquejan en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

## **1.3 Viabilidad de la Investigación**

### **○ Técnica**

La redacción final se enmarcó en las experiencias sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, para ello se usaron, libros, las revistas técnicas, los resultados de investigaciones científicas y otras fuentes documentales que apoyaron a exponer el problema que nos planteamos.

### **○ Espacial**

El estudio se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Distrito de Callería Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

### **○ Económica**

El financiamiento de la investigación, fue cubierto por la investigadora.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las causas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018?

## **1.5 Formulación de objetivos generales**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo - 2018.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Identificar las causas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018.
- Determinar las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo – 2018.
- Establecer las ventajas y desventajas del contrato de locación de servicios en la administración pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1 Formulación de las hipótesis**

#### **2.1.1. Hipótesis general**

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios promueve nuevos contratos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018.

#### **2.1.2. Hipótesis específicas**

**H1:** Las causas principales para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es la subordinación, lugar determinado de prestación de servicios, cumplir un horario, y el tiempo de la relación contractual con la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-2018.

**H2:** Los nuevos contratos laborales indeterminados es la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de forma masiva en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018.

**H3:** Las ventajas del contrato de locación de servicios es que la administración pública, no paga beneficios sociales a los locadores por la naturaleza del contrato; y las desventajas se presentarán a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, porque tendrá que incorporar a los locadores en una plaza indeterminada, pagar todos los beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones truncas, CTS, seguro médico, asignación familiar, escolaridad, navidad, fiestas patrias, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018.

## 2.2 Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores/Ítems
<b>Variable Independiente</b>	Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Satisfacción</li> <li>• Descanso Vacacional</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• Compensación por tiempo de servicios</li> </ul>
Desnaturalización de contratos laborales de locación de servicios	Calidad de Vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución económica</li> <li>• Seguro de trabajo de riesgo</li> <li>• Seguro de salud</li> <li>• Garantía</li> <li>• Estabilidad Laboral</li> </ul>
<b>Variable Dependiente</b>	Especificaciones de los contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación Laboral</li> <li>• Contrato de locación de servicios</li> <li>• Modalidad de Contrato</li> </ul>
Contratos de Trabajo.		
<b>Variable Interviniente</b>	Municipalidad Provincial de Coronel Portillo	

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3 Definición de términos operacionales

- **Desnaturalización de contratos laborales de locación de servicios**

Lama y Gonzales (2010), indican que la desnaturalización, procede del verbo "desnaturalizar" involucra aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, es decir cuando se altera. Es decir que algo nace siendo "X" pero por diversas razones se convierte o transforma en "Y".

Por lo que podemos sostener que la desnaturalización de contratos de locación de servicios se da cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen suponer la presencia de una relación laboral encubierta.

- **Contrato de trabajo**

Dolorier (2010), "Es el acuerdo de voluntades donde una parte (el trabajador) se compromete libremente a disponer sus servicios, a disposición de la otra parte (el empleador), a cambio de una remuneración.

Anacleto (2015), hace mención al maestro Raúl Ferrero y Carlos Scudellari afirman: "Podemos definir el contrato de Trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución. Es innegable que en cuanto convenio de voluntades que engendra obligaciones, que es el concepto de todo contrato, el contrato de trabajo tiene existencia propia y es perfectamente clasificado".

Anacleto (2015), señala que el contrato de Trabajo tiene Elementos Esenciales o Propios del contrato como son: La prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración

✓ **La prestación personal de los servicios**

Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral; Decreto Supremo N° 003-97-TR, **Artículo 5:** Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

✓ **La subordinación**

Cabanellas (2003), indica que: “La subordinación es la limitación de la independencia del trabajador, sometido a la potestad del empleador, en mérito al contrato; por lo que el empleador exigirá un mayor rendimiento a beneficio de la empresa”

✓ **La remuneración**

Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empleado y empleador que da inicio al vínculo laboral. Está determinado por obligaciones y derechos entre ambas partes. Recuperado el 20 de agosto del 2021 de <https://n9.cl/ck5gt>

**Tipos de contrato**

✓ **Contrato indefinido**

Morales (2015), este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana;

es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

✓ **Contrato a plazo fijo o determinado.**

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.

Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

Temporal: Se da por un contrato por un tiempo corto y definido, por necesidad del mercado y de la empresa

Ocasional: Se da para cubrir suplencia, para cubrir un descanso médico, por vacaciones, por pre o post natalidad, por emergencia, etc. Para cubrir imprevistos laborales.

Accidental: tiene un tiempo claramente especificado, solo se da para servicios precisos que no son habituales.

✓ **Contrato a tiempo parcial**

El contrato a tiempo parcial exige un horario de trabajo que no exceda una jornada de cuatro horas diarias. En contraste del contrato de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tienen derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

• **Locación de servicios**

Según Anacleto, V. señala que *“El contrato de locación de servicios tiene por objetivo la realización de un servicio, es decir, de una actividad, sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga”*.

El artículo 1764° del Código Civil Peruano dice: “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”.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes

#### Antecedentes nacionales

- Ruiz L. (2016), Universidad Católica San Pablo, Perú - Arequipa, “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”, *“En esta investigación, analizaron varios casos a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad, que dicho principio tiene una finalidad inmediata, que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral”*.(Lezama L. 01/03/2020).
- Vargas, P. (2015) Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú- Ayacucho, “Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad de Huanta del año 2015”, *“Al término de esta investigación, recomienda que se mejore la elaboración de los documentos de gestión, siendo estos: Manual de Organización y Funciones (M.O.F.), Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.), Cuadro de Asignación de Personal (C.A.P.) y Presupuesto Analítico Personal (P.A.P.), a fin de establecer la cantidad de obreros necesarios que prestaran servicios a la entidad y en atención a ello establecer un presupuesto para que se realice su correcta contratación en el régimen laboral que les corresponde; además, indica que el sindicato mixto de dicha Municipalidad debe impulsar iniciativas legislativas en favor del obrero municipal ante el Congreso de la República,*

*con el objetivo de lograr el respeto a su régimen laboral y no seguir desnaturalizando”, ”.(Lezama L. 01/03/2020).*

- Cárdenas, M. (2016) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú – Huancavelica. “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica - 2016”, *“Esta investigación muestra cómo se desarrolla los contratos laborales en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, donde los contratos laborales dan la conclusión del servicio, y/o simulaciones de estos contratos, aplicando una política pública anti laboral, así mismo más de tres cuartos de los trabajadores que prestaron sus servicios sin que hayan suscrito algún tipo de contrato y otros que han laborado más del plazo establecido”. (Lezama L. 01/03/2020).*

#### **Antecedentes internacionales**

- Villar, P. y Cayul, P. (2015) Universidad de Chile, “Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123”, *“Es interesante cuando se analiza esta investigación donde ellos al finalizar tienen sólidos fundamentos para discrepar abiertamente del criterio en cuestión, así mismo advierten que la cantidad de trabajadores calificados son un porcentaje pequeño del total de trabajadores en Chile. La doctrina especializada es una herramienta jurídica que garantiza la paz social, con un afán de conciliar intereses opuestos entre trabajadores y empleadores, de persistir esta asimetría podría finalizar en una crisis social”. ”. Lezama (2020).*
- Cavallotti V (2015), Universidad empresarial siglo 21. Bogotá - Colombia. “La locación de servicios como fraude laboral”, *“En esta investigación se concluye que el empleado puede acceder a una indemnización siempre y cuando es comprobado que transcurrió un año y paso el periodo de prueba que exige la ley, es renovado en su cargo por reiterados contratos de locación, esto puede ir en contra del estado, por faltar a un derecho*

*constitucional que es la de estabilidad laboral; esto se justifica por el impacto social y familiar que la situación laboral genera. Y si ponemos en primer plano la dignidad humana del trabajador, lo cual merece una valoración legal, poniendo en evidencia esta investigación en la legislación Argentina, en el derecho comparado, en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo”. Lezama (2020).*

### **3.2 Bases teóricas**

- **Locación de servicios**

Es un tipo de contrato civil regulados en nuestro Código Civil Peruano, en el Capítulo Dos del Título IX de la Sección Segunda del Libro VII – Fuentes de las Obligaciones – del Código Civil, artículos del 1764 al 1770.

“Artículo 1764 CC.”. Indica 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.”

Se aprecia que, por locación de servicios, una persona, llamado (denominado) locador, presta servicios a favor de otra persona, llamado comitente, sin encontrarse subordinado a éste, logrando por dichos servicios una retribución.

Northcote, C. (2008), señala que “una relación en la cual una persona está obligada a realizar una determinada actuación a favor de otra. Esta actuación o conducta consiste en un servicio que puede implicar uno de carácter manual, como puede ser la reparación de un electrodoméstico, o uno de carácter intelectual, como puede ser el dictado de un curso para el manejo adecuado de un software”.

En los contratos generados de locación de servicios, la persona denominado locador se encuentra obligado a realizar una prestación de servicio, sean estos

servicios intelectuales y/o materiales; mas no efectuará aquel servicio sujetándose a las órdenes subordinado a él, ni cumplir un horario de trabajo. Lo expuesto, representa la característica esencial diferenciadora entre los contratos de locación de servicios y los contratos de trabajo, el cual se permite entrever la existencia o no de un vínculo laboral.

### **Elementos esenciales del Contrato de Locación de Servicios**

#### **a) Prestación personal del Servicio**

El artículo 1766 del Código Civil señala: “El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo 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”.

#### **b) Retribución**

Pues este punto, el comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios prestados.

Pues esta retribución se le denomina honorario, por ello, el locador debe emitir los Recibos por Honorarios, los cuales resultan pertinentes por los montos que correspondan a los servicios prestados.

#### **c) Prestación de Servicios Autónomos**

Los servicios prestados por el locador, son netamente independientes y autónomos, estos no deben encontrarse bajo la dirección del comitente; asimismo, el comitente solo puede indicarle cual es resultado que espera; pero este no puede interferir en sus labores ni mucho menos dirigir la prestación de sus servicios.

Por ello, que los contratos de locación de servicios, a diferencia de los contratos de trabajo se diferencian por no presentar su elemento esencial, que es la subordinación.

Es importante señalar que en nuestro ordenamiento jurídico peruano existen dos regímenes legales, uno es el Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y, por el Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Fomento del Empleo; sin embargo, con estos regímenes coexiste un régimen de contratación llamado régimen de los Servicios No Personales, el cual considero ilegal ya que viene siendo utilizado para contratar personal para el desarrollo de actividades permanentes; además, este personal se encuentra sujeto a una subordinación.

### **3.3 Bases conceptuales**

Pizarro (2006), indica que el contrato de trabajo son prestaciones recíprocas conmutativas debido a que generan obligaciones entre las partes que lo celebran, uno de prestar el servicio y el otro de pagar el servicio. Este tipo de contrato es costoso porque los dos se ven afectados económicamente, en un lado, el trabajador sufre un quebranto económico porque su fuerza física tiene un valor económico que es puesta a disposición del empleador y el segundo le restituye lo que también se ve disminuido en su patrimonio.

Gonzales (2016), sostiene que: el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades de ambas partes en la cual se debe tener los elementos esenciales como son la prestación personal, que consiste en el desarrollo de una actividad en forma personalísima; la cual no puede ser desarrollada por otra persona; la contraprestación realizada por el empleador será la remuneración del servicio que será en dinero o en especie.

Gonzales (2016) Indica que La subordinación, es la diferencia entre una relación civil y una laboral. En una relación laboral, el empleador ejerce la facultad de dirección que involucra normar las labores, dictar órdenes, así como sancionar.

Toyama (2017), sostiene que el principio de primacía de la realidad, se da que, en caso de diferencias entre lo desarrollado por el contratado y los documentos, debe primar lo que se ha desarrollado. Este principio se da en situaciones críticas cuando se ha celebrado un contrato diferente a lo que se plasmado en la realidad.

Pla (1998) manifestó que el principio de primacía de realidad consiste en la diferencia entre lo que se hizo y de lo que resulta de los documentos firmados, deben darse preferencia a lo que ocurre en la realidad. (Pla, 1998, p.243)

Toyama (2010), sostiene que al no existir una regla que sancione la contratación de personal obrero por locación de servicios, las autoridades municipales siguen realizando este tipo de contrataciones aun conociendo el verdadero régimen laboral que le pertenece a este tipo de personal. Actos que genera perjuicio económico al personal obrero, ya que se les desconocen sus derechos laborales que les corresponden, y a la empresa pública, por las demandas que emanan de la desnaturalización de los contratos.

Ampuero (2009), manifiesta que, por el principio rector de igualdad, y como un derecho constitucional que concede el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley. Debiendo de existir ecuanimidad en la prestación del servicio y la retribución económica y otras acciones que mejoren las condiciones de trabajo.

Neri (2002), refiere que calidad de vida, son los derechos que tienen los trabajadores, para su satisfacción personal, involucra dos tipos de sensaciones subjetiva y otra objetiva en armonía con el ambiente físico en la comunidad.

### **3.3.1. Jurisprudencia**

#### **Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC**

“(…), es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual (…)”.

#### **Casación Laboral 476-2005, Lima**

“Con la prueba actuada se acredita la configuración de un contrato de trabajo y no una locación de servicios.”

“Bajo este marco los órganos de instancia teniendo en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo; la remuneración, la prestación personal y la subordinación y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos arriban a la conclusión que entre las partes existió un contrato de trabajo enervando así en forma absoluta la eficacia de los contratos de locación de servicios a los que alude la accionada y que sirvieron para encubrir bajo el ropaje de naturaleza civil los servicios personales y subordinados que le prestó el demandante bajo una típica relación laboral.”

**Casación Laboral N° 19687-2015-Lima.**

“En principio debemos decir que el trabajo constituye un derecho y un deber de la persona, a través del cual busca bienestar social y el de su familia, siendo un medio para su realización social. En tan sentido, el trabajo es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, el cual se encuentra obligado a promover las condiciones necesarias para el progreso social y económico, fomentando el empleo a través de políticas que faciliten el acceso al mismo, conforme lo prevé el artículo 23 de la Constitución Política del Perú. En ese contexto de protección es que aparece el Derecho del Trabajo con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores, quienes como se sabe constituyen la parte débil de la relación laboral, pues, el empleador al tener el control de los medios de producción posee una ventaja económica sobre el préstamo de servicios que en muchas ocasiones deviene en un abuso por parte de este, al no reconocerle sus derechos o beneficios. Este es el caso de los empleadores que suscriben contratos de naturaleza civil o mercantil con los prestadores de servicios, los cuales encubren en los hechos una relación de naturaleza laboral, todo ello con el fin de evadir el pago de sus obligaciones legales”.

**Casación Laboral N° 15243-2015-Arequipa**

“(…) los artículos 5, 6 y 9; de la citada norma legal [Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR] también regulan los elementos del contrato de trabajo como son: la prestación personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tienen la facultad de reglamentar las

labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento)”.

**Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03146-2012-PA/TC.**

“(…) para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurre, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensión y de salud.”

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1 Ámbito de estudio**

Se desarrolló el estudio fue la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, el cual está ubicado en el Distrito de Callería de la Provincia Coronel Portillo, Departamento de Ucayali

### **4.2 Nivel y tipo de investigación.**

Para poder determinar el Nivel y tipo de investigación, se tomó como referencia a Barrantes, (2008):

- Por su finalidad fue una Investigación Descriptiva. Porque buscó detallar en un determinado tiempo las características de un conjunto de eventos.
- Por su Profundidad fue: Descriptiva. Porque se usó la observación, para poder describir el fenómeno.
- Por el carácter de la medida fue: Cuantitativa. Porque se fundamentó en los aspectos que se podían observar y medir, aplicando la metodología empírico-analítica.
- Por la orientación que asume fue: una Orientación a la comprobación. Porque buscó comprobar teorías y explicar fenómenos.

### **4.3 Población y Muestra**

#### **4.3.1. Descripción de la Población**

La población fue todos los trabajadores con contratos desarrollados como locación de servicios en Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018, siendo un total de 457 trabajadores; fuente Dirección de Estadística e Informática de la MPCP-2018.

### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra para la presente investigación, se calculó siguiendo las reglas que ofrece la estadística, aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{4.P.Q.N}{4.Q.P + (N - 1).E^2}$$

Especificaciones:

N = Población

n = Tamaño de la muestra.

P = Probabilidad de que ocurra el evento (50%) = 0,5

Q = Probabilidad de que no ocurra el evento (50%) = 0,5

E<sup>2</sup> = Máximo error permisible = 0.05

Obteniéndose una muestra de 214 trabajadores, ha encuestar en forma aleatoria a una población de 457.

### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

#### Criterio de Inclusión

- Trabajadores con contrato de locación activo.
- Trabajadores que asisten de forma presencial.
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado y deseen participar voluntariamente en el estudio.

#### Criterio de Exclusión

- Trabajadores que tengas contrato parcial o medio tiempo.
- Trabajadores que laboran de forma virtual.
- Trabajadores de limpieza.
- Trabajadores que no les competen o abandona la participación último momento.

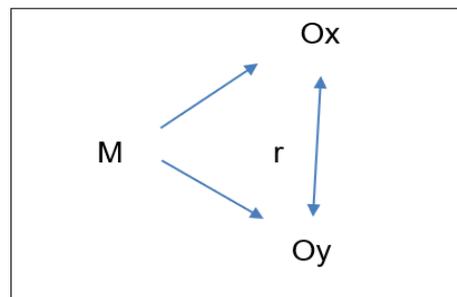
#### 4.4 Diseño de investigación

Correlacional, explicativo de base no experimental, porque se interpretó aspectos de la realidad actual.

Sampieri, (2006), nos dice que: como resultado de la relación directa o indirecta con los datos seleccionados de la muestra, este estudio es descriptivo porque recogió características de enumeración y agrupamiento.

Se aplicó el siguiente esquema:

##### Diagrama o esquema:



##### Especificaciones

M	=	Muestra representativa
Ox	=	Variable Independiente
Oy	=	Variables Dependiente
r	=	Relación entre las variables

#### 4.5 Técnicas e Instrumentos

##### 4.5.1. Técnicas

De acuerdo a nuestro estudio, aplicamos como técnica **la encuesta**, tal como se aprecia en el anexo 2.

García (1993), sostiene que la encuesta como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos

representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

Sierra (1994), nos dice que la observación por encuesta, que consiste indistintamente en la obtención de datos de interés social; mediante las preguntas a los miembros de la comunidad donde se está desarrollando la investigación, es la técnica de recopilación de información más empleado e importante aplicado a la sociedad.

#### **4.5.2. Instrumentos**

Todo instrumento de aplicación en investigaciones debe ser validado, es decir debe ser revisado y evaluado en su contenido, diseño y metodología. Para el caso de la presente investigación, la validación del instrumento estuvo a cargo del juicio expertos, luego de conocer la problemática existente, los objetivos y las variables que se deseaban medir, procedieron a evaluar el cuestionario, constatando que con su aplicación se podrían cubrir los objetivos planteados y elaborar la propuesta.

##### **4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

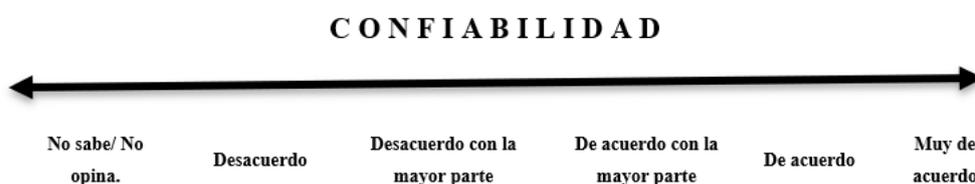
Este Instrumento estadístico fue evaluado y aprobado por expertos, como se aprecia en el anexo 3, siendo los que validaron el instrumento estadístico los siguientes magísteres:

- Mg. Carlos Alberto Ballardó Japan
- Mg. Jessica Goly Paitan Cano
- Mg Dilmer Meza Conislla
- Mg. Hector Vicente Yaya

Por lo que podemos afirmar que, de acuerdo al juicio de expertos, nuestro instrumento estadístico puede ser aplicado y esta validado, así mismo obtiene una confiabilidad promedio de 4, en base a la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

#### 4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento estadístico, a cada integrante de la muestra, obtendremos la información necesaria para poder procesar y obtener la información importante, en nuestro caso usaremos la Escala de Likert.



#### 4.6 Técnicas para el procedimiento y análisis de los datos

Para el procesamiento de la información se utilizó un programa informático como es el Ms Office / Excel, donde se elaboró los gráficos estadísticos y cuadros de doble entrada, teniendo en cuenta las variables de la presente investigación.

Se utilizó el análisis de correlación simple con la finalidad de medir el grado de correlación entre las variables intervinientes

#### 4.7 Aspectos éticos

En nuestro caso no se aplica porque no tratamos con la vida o salud de las personas o animales.

## **CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **5.1 Análisis descriptivo**

Para la presente investigación se ha desarrollado una encuesta a 214 trabajadores que han tenido contrato por locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, siendo los resultados lo siguiente:

**TABLA 01**

**DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO -2018 BENEFICIOS SOCIALES**

PREGUNTA	BENEFICIOS SOCIALES										
	No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ¿La Municipalidad le reconoce el pago de sus beneficios sociales?		97			23	19			24	24	27
2. Usted tiene descanso vacacional?		136			43						35
3. ¿Le otorgan gratificaciones por fiestas patrias y navidad?		195									19
4. ¿Le pagan su CTS?		195									19

FUENTE: ENCUESTA DESARROLLADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPCP.



## **INTERPRETACIÓN PARCIAL**

- Del total de los encuestados el 45.45% ha indicado que la municipalidad no les reconoce los beneficios sociales, esto debido a que casi el 50% trabaja con recibo por honorarios.
- Del 100% de los encuestados el 63.63% no tiene descanso vacacional, mientras que el 20% tiene un descanso vacacional parcial, por la necesidad del servicio.
- El 90.90% de los encuestados indican que no tienen bonificaciones por navidad o fiestas patrias.
- Finalmente, el 90.90% indica que no le pagan su CTS.

**TABLA 02**

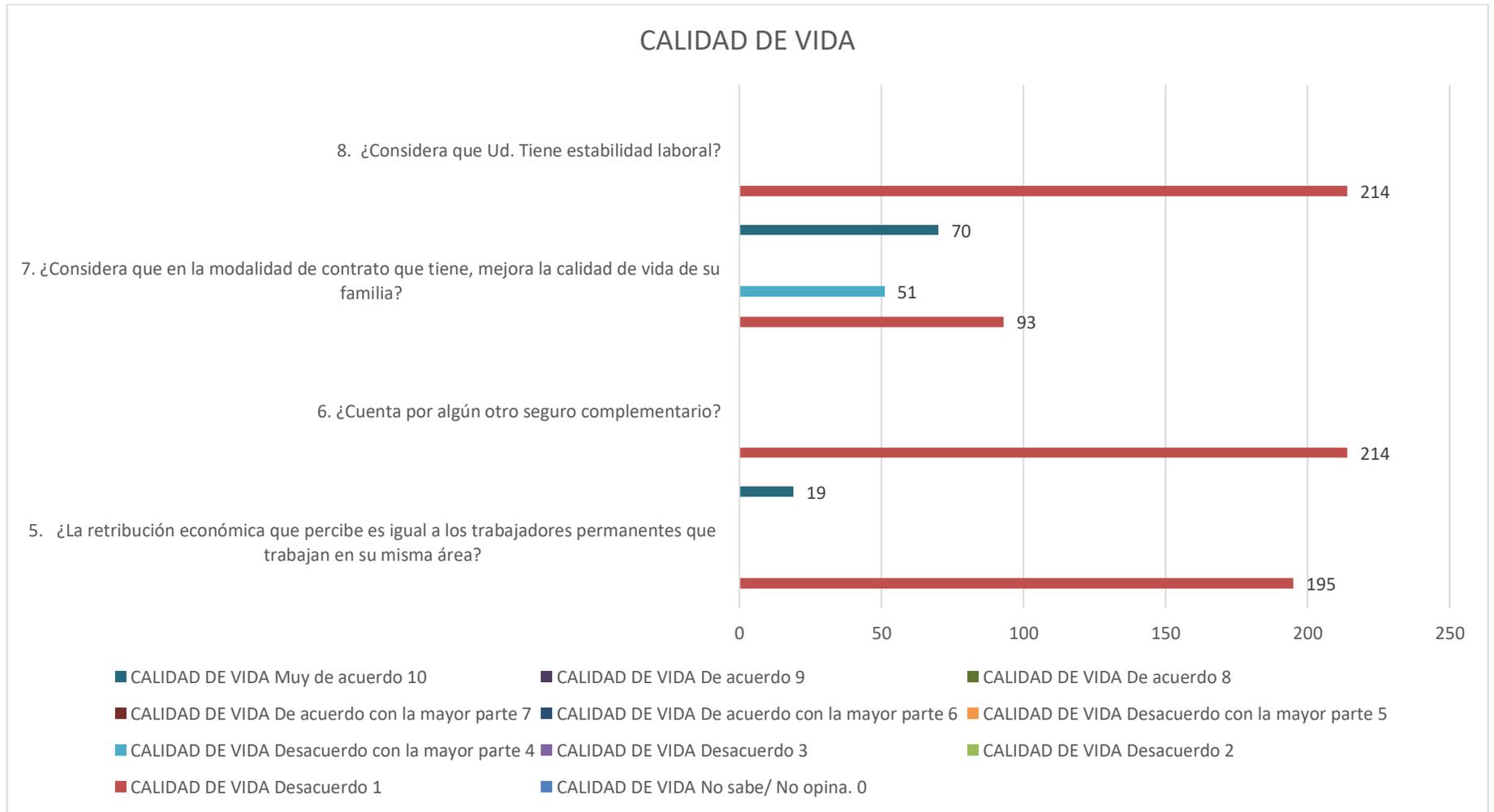
**DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO -2018**

**CALIDAD DE VIDA**

PREGUNTA	CALIDAD DE VIDA											
	No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. ¿La retribución económica que percibe es igual a los trabajadores permanentes que trabajan en su misma área?		195										19
6. ¿Cuenta por algún otro seguro complementario?		214										
7. ¿Considera que en la modalidad de contrato que tiene, mejora la calidad de vida de su familia?		93				51						70
8. ¿Considera que Ud. Tiene estabilidad laboral?		214										

FUENTE: ENCUESTA DESARROLLADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPCP.

**FIGURA 02**



## **INTERPRETACIÓN PARCIAL**

- Del total de los encuestados el 90.90% ha indicado que la municipalidad no retribuye de igual forma a todos los trabajadores de la misma área, ya que hay trabajadores nombrados, contratados, otros contratados por necesidad del servicio en forma momentánea.
- El 100% de los encuestados manifiesta que no tienen seguro complementario, mientras que aquellos que están en planilla solo tienen el seguro que les otorga por Ley.
- Solo el 32.72% de los encuestados sostiene que la modalidad de contrato mejora la calidad de vida de sus familias, estos son los que están en planilla.
- Finalmente, el 100% de los trabajadores encuestados sostienen que no tienen estabilidad laboral.

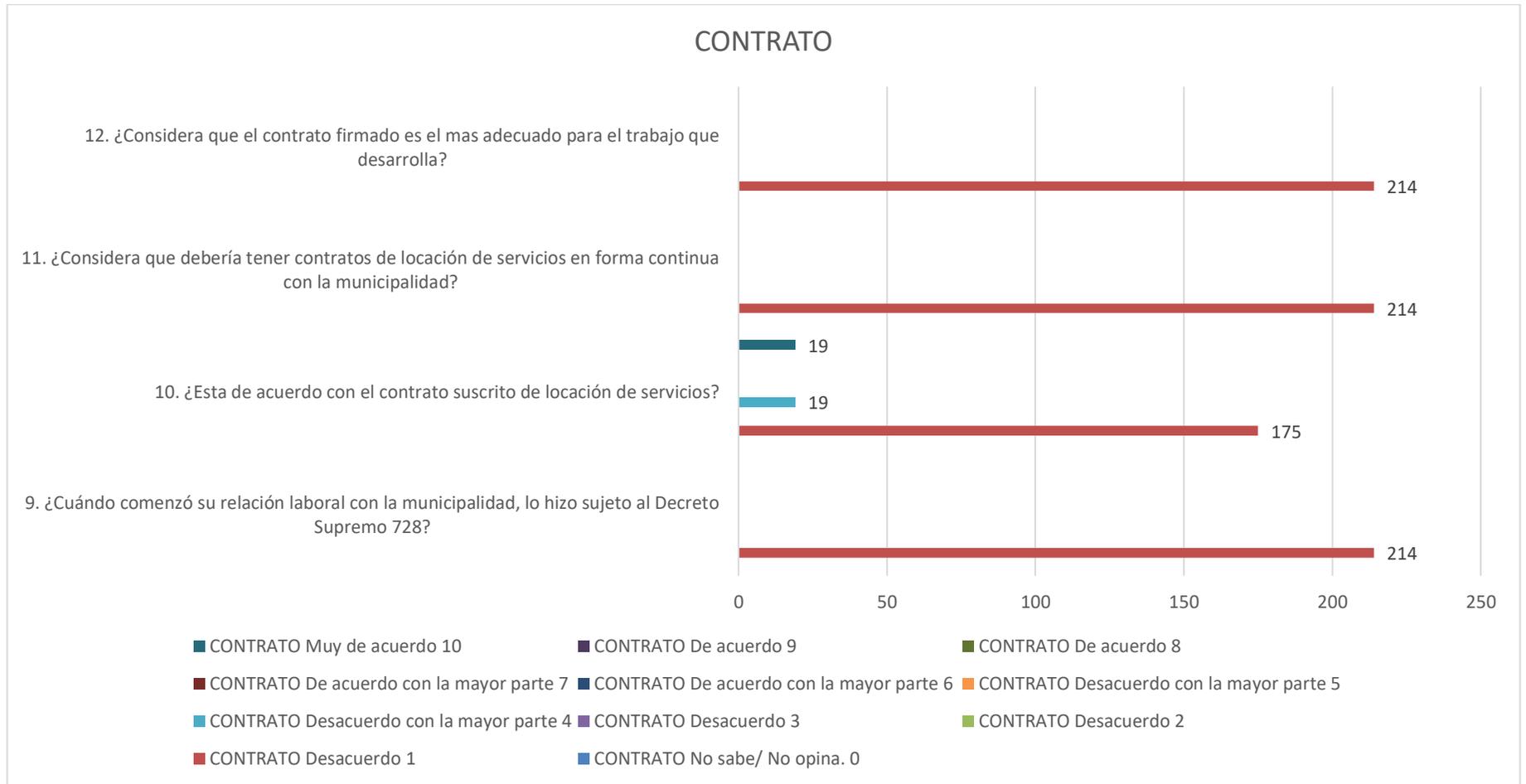
TABLA 03

**DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO -2018 CONTRATO**

PREGUNTA	CONTRATO											
	No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. ¿Cuándo comenzó su relación laboral con la municipalidad, lo hizo sujeto al Decreto Supremo 728?		214										
10. ¿Está de acuerdo con el contrato suscrito de locación de servicios?		175			19							19
11. ¿Considera que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua con la municipalidad?		214										
12. ¿Considera que el contrato firmado es el más adecuado para el trabajo que desarrolla?		214										

FUENTE: ENCUESTA DESARROLLADA A LOS TRABAJADORES DE LA MPCP.

**FIGURA 03**



## **INTERPRETACIÓN PARCIAL**

- El 100% de los encuestados manifiesta que cuando comenzó su relación laboral con la municipalidad lo hizo sin estar sujeto al decreto supremo 728, por desconocimiento y por la oportunidad de trabajar.
- El 81.82% del total de los trabajadores encuestado manifiesta que no está de acuerdo con el tipo de contrato suscrito por locación de servicios, mientras que el 9.09% está en desacuerdo parcialmente, ellos lo firmaron por la necesidad de trabajo que tienen.
- El total de los encuestados indican el deseo de tener un contrato en forma continua con la municipalidad, y así contar con estabilidad laboral.
- Finalmente, el 100% de los trabajadores indica que el contrato firmado no es el más adecuado para el trabajo que desarrolla, lo hicieron por la necesidad de trabajar y por la oportunidad presentada.

### **5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis**

Del análisis inferencial comparativo desarrollado podemos manifestar que de acuerdo a las encuestas desarrolladas a los trabajadores en la dimensión contrato, según la tabla 03, el 95.45% que el tipo de contrato firmado con la municipalidad no está acorde a lo que presta sus servicios, y si firmaron lo hicieron por necesidad laboral y oportunidad de trabajo, por lo que confirma la desnaturalización de los contratos laborales de locación de servicios, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, abriendo la posibilidad de desarrollar nuevos contratos específicos de acuerdo a cada necesidad de la municipalidad.

### 5.3 Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados conseguidos y contrastando con los antecedentes podemos afirmar que:

- *En la investigación de Vargas, N. (2015) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú - Juliaca, “Constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo de servicios CAS”, indican que el régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado en los expedientes analizados sostienen que existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada... en nuestra investigación el 83.63 por ciento de los trabajadores que brindan sus servicios a la municipalidad de Coronel Portillo lo hacen por recibo por honorarios, la mayoría de ellos ha ingresado a trabajar en la nueva gestión municipal, en clara violación del ordenamiento laboral.*
- Así mismo Cárdenas, M. (2016) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú – Huancavelica. “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica – 2016” sostiene en su investigación que *los contratos laborales dan la conclusión del servicio, y/o simulaciones de estos contratos, aplicando una política pública anti laboral. así mismo más de tres cuartos de los trabajadores que prestaron sus servicios sin que hayan suscrito algún tipo de contrato y otros que han laborado más del plazo establecido... en nuestra investigación el 100% de los encuestados han manifestado que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua, más ellos manifestaron que antes de los doce meses finaliza el contrato para no tener continuidad, firmándose un nuevo contrato.*
- Finalmente, en la investigación de Villar, P & Cayul, P. (2015) Universidad de Chile, “Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123”, sostienen que: *...La doctrina especializada es una herramienta jurídica que garantiza la paz social, con un afán de*

*conciliar intereses opuestos entre trabajadores y empleadores, de persistir esta asimetría podría finalizar en una crisis social...* en nuestra investigación el 100% de los encuestado manifiesta que el contrato firmado no es el más adecuado para los servicios que presta, por lo que están pendientes de oportunidad de mejora laboral en la misma municipalidad o de alguna otra empresa, mostrando su descontento con el contrato firmado.

#### **5.4 Aporte científico de la investigación**

- Muchos de los trabajadores que laboran en la Municipalidad lo hacen por ser una oportunidad laboral, así mismo los que laboran en su mayoría son aquellos que iniciaron su trabajo con la actual gestión, dando a entender que son aquellos que apoyaron de una u otra forma en la campaña electoral, lo cual debería prohibirse contratar personal que haya apoyado de cerca en la campaña para evitar que se desnaturalice los contratos por pagar los favores de campaña.
- Existe la necesidad ineludible de mejorar los contratos de los trabajadores por locación de servicios en la municipales, si bien es cierto está sujeto al presupuesto anual que tiene, por ello es obligación de las autoridades ediles, desarrollar las gestiones ante las autoridades que correspondan para el incremento del presupuesto, demostrando las necesidades que tiene la entidad para el buen servicio y desarrollo del distrito, por ende los contratos de los trabajadores deben ser con condiciones de bienestar personal, familiar y social, pues considero que esta clase de contratos de locación de servicios es ilegal ya que el personal contratado desarrolla actividades permanentes, y se encuentra sujeto a una subordinación.
- En nuestro país, en todas las instituciones públicas encontramos personal contratados bajo la modalidad de contratos por locación de servicios, sin embargo la realidad es que las labores que realizan son propias de algún régimen laboral existente, o que dichas labores muestran rasgos de laboralidad, pues es menester que el legislativo presente un proyecto de ley que prohíba a todas las instituciones públicas contratar personal bajo estos contratos ya sea para realizar funciones permanentes o no permanentes.

- Los funcionarios a cargo de realizar los contratos de locación de servicios, también deberían tener responsabilidad funcional, así se evitaría que el Estado incurra en el desconocimiento de los derechos laborales.

## CONCLUSIONES

- Se ha podido determinar que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios promueve nuevos contratos laborales indeterminados en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, según la tabla 03, dimensión contrato, el 81.82% del total de los trabajadores encuestados manifiestan que el tipo de contrato suscrito por locación de servicios no es el adecuado por el trabajo que realizan, así mismo de acuerdo a la tabla 01, el 45.45% han indicado que la municipalidad no les reconoce los beneficios sociales por la naturaleza del contrato suscrito, ello genera que los locadores aspiren a un contrato laboral, lo que les impulsa a demandar a la institución para conseguir la desnaturalización de sus contratos.
- Se ha podido Identificar las causas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, según la tabla 01, más del 50% de los encuestados no tiene beneficios sociales, y de acuerdo a la tabla 02, el 90.90% considera que existe desigualdad de remuneración y trabajo entre trabajadores de la misma área; con ello se demuestra que las causas para la desnaturalización de estos contratos es a raíz de la subordinación, lugar determinado de prestación de servicios, un horario laboral, y el tiempo de la relación es extensa, elementos que conllevan a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios dentro de la institución pública.
- Se ha podido determinar las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la municipalidad, de acuerdo a la tabla 01, indicaron que no gozan de los beneficios sociales, en la tabla 03, el 100% de los trabajadores indica que deberían tener un trabajo adecuado de acuerdo a la actividad que desarrolla; con ello se puede determinar que los locadores sienten la necesidad de tener una remuneración acorde a la labor que realizan incluido el pago de sus beneficios, lo que les motiva demandar a la administración pública para la desnaturalización de sus contratos con la finalidad de obtener una contrato indeterminado en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

- Se ha logrado establecer las ventajas y desventajas del Contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, según la tabla 01,02 y 03 refieren no tener beneficios laborales, y coinciden en que estos contratos no son los más adecuados, sin embargo la municipalidad al contratar bajo esta modalidad tiene la ventaja de no pagar los beneficios sociales, lo cual es revertido cuando estos piden la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, pues aquí se presenta las desventajas para la administración pública porque tendrá que gestionar nuevas plazas indeterminadas, además tendrá que pagar los beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones trucas, CTS, seguro médico, asignación familiar, escolaridad, navidad, fiestas patrias, y todo cuanto le corresponda, convirtiéndose en una lista larga para el cumplimiento de estas obligaciones.

## SUGERENCIAS

- De acuerdo a las interpretaciones parciales de esta investigación, existe la necesidad ineludible de mejorar los contratos de los trabajadores municipales, si bien es cierto está sujeto al presupuesto que tiene la municipalidad, y es obligación de las autoridades ediles, desarrollar las gestiones ante las autoridades que correspondan el incremento del presupuesto anual, demostrando las necesidades que tiene la población y por ende la contratación de trabajadores con condiciones de bienestar personal y social.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que al momento de contratar a los trabajadores que tengan que cumplir trabajos bajo la subordinación, y un horario, los contraten bajo las normas laborales, ello para dar estabilidad a los trabajadores y así se sientan motivados para realizar sus labores de forma eficiente.
- Se sugiere a la municipalidad que no contrate personal bajo la modalidad de contratos de locación de servicios, para evitar las demandas ante los jueces laborales, ya que al final perjudica a la institución y se vuelven imposibles de cumplir.
- Considerar el aporte de esta investigación como base para futuras investigación en el área de gestión municipal.

## REFERENCIAS

- Anacleto, G. (2012). Manual de Derecho del Trabajo. Derecho individual, Derecho colectivo, Derecho Procesal con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Grijley, Lima
- Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo, Editorial LEX& IURIS.
- Dávalos, N. (1984). Enciclopedia Básica de Administración Contabilidad y Auditoría, Editorial Ecuador, Quito Ecuador, Segunda Edición.
- Dolorier, J. (2010). Tratado Práctico de Derecho Laboral, Primera Edición, Gaceta Jurídica.
- Barrantes, R. (2008). Investigación. Un camino al conocimiento. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Backer, J. (2001). Contabilidad de Costos 2, Mac-Graw Hill Companies INC, Segunda Edición.
- Cabanellas De Torres, G. (1968). Diccionario Jurídico Elemental- Sexta Edición Totalmente Corregida y Actualizada. Argentina: Biblioteca OCMEBA.
- Cabanellas, G. (2003). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Análisis de Ramirez Gronda.
- Cavallotti, V. (2015). Universidad Empresarial Siglo 21. Bogotá – Colombia, La locación de servicios como fraude laboral.
- Cárdenas, R. (1995). Lógica de Costos 1, Primera Edición, Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Cárdenas, M. (2016). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú – Huancavelica, Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica.
- Dolorier, J. (2010). Tratado práctico de derecho laboral. Gaceta Jurídica.
- García M., Ibáñez J. y Alvira F. (1993). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, p. 141-70.

- Hernández, R. (2001). Metodología de la Investigación. Editorial MG Grau - Hill. Bogotá – Colombia.
- Lama, M. y Gonzales, L. (2010). Desnaturalización en las Relaciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Mariño, H. (2001). Gerencias de Procesos. Editorial Alfa - Omega. Bogotá – Colombia.
- Newstrom, D. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo, 10ma edición Mc Graw – Hill, México.
- Northcote C. (2008). El contrato de locación de servicios. Actualidad Empresarial N° 151 (Segunda Quincena de enero de 2008). p. VIII-1
- Pla, A. (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. 2a ed. Buenos Aires: Depalma.
- Pizarro (2006), Técnicas de Investigación social. Madrid: Paraninfo.
- Ruiz L., (2016). Universidad Católica San Pablo, Perú - Arequipa, La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios Sujeto A Plazo En Un Contrato De Trabajo Sujeto A Modalidad En La Legislación Peruana. Análisis A La Luz De Una Interpretación Finalista Del Principio De Primacía De La Realidad.
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Editorial Gaceta, 101
- Vargas, N. (2015). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú – Juliaca. Constitucionalidad Y Derechos Civiles Del Contrato Administrativo De Servicios CAS.
- Vargas, P. (2015). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú- Ayacucho, “Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad de Huanta del año 2015”
- Villar, P. y Cayul, P. (2015). Universidad de Chile, Metropolitana – Chile. Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la LEY 20.123.

## **NORMAS LEGALES**

Constitución Política del Perú

Código Civil Peruano.

Legislación Laboral, (2012) Régimen Privado y Sector Público, Jurista Editores  
E.I.R.L.

Ley de Productividad y Competitividad Labora D.LEG. 728

Decreto Supremo N° 003-97-TR

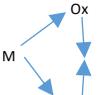
# **ANEXOS**

## ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO -2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La desnaturalización de los contratos de locación de servicios promueve nuevos contratos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018</p>	<p><b>Variable Independiente</b>  Desnaturalización de contratos de locación de servicios</p>	<p>Beneficios Sociales</p> <p>Calidad de Vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reconocimiento</li> <li>● Satisfacción</li> <li>● Descanso Vacacional</li> <li>● Gratificaciones</li> <li>● Compensación por tiempo de servicios</li> <li>● Retribución económica</li> <li>● Seguro de trabajo de riesgo</li> <li>● Seguro de salud</li> <li>● Garantía</li> <li>● Estabilidad Laboral</li> </ul>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> PE1. ¿Cuáles son las causas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018? PE2. ¿Cuáles son las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> OE1. Identificar las causas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018 OE2. Determinar las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018</p>	<p><b>HIPOTESIS SECUNDARIA</b> HS1.Las causas principales para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es la subordinación, lugar determinado de prestación del servicio, cumplir un horario, y el tiempo de la relación contractual con la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018 HS2. Los nuevos contratos laborales indeterminados es la consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de forma masiva en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018</p>	<p><b>Variable Dependiente</b>  Contratos de Trabajo.</p>	<p>Especificaciones de los contratos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relación Laboral</li> <li>● Contrato de locación de servicios</li> <li>● Modalidad de Contrato</li> </ul>

<p>PE3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - 2018?</p>	<p>OE3. Establecer Las ventajas y desventajas de los contratos de locación de servicios en la administración pública en la Provincia de Coronel Portillo – 2018</p>	<p>HS3. Las ventajas del contrato de locación de servicios es que la administración pública, no paga beneficios sociales a los locadores por la naturaleza del contrato; y las desventajas se presentarán a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, porque tendrá que incorporar a los locadores en una plaza laboral indeterminada pagar todos los beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones trunca, CTS, seguro médico, asignación familiar, escolaridad, navidad, fiestas patrias, en la Municipalidad</p>	<p><b>Variable Interviniente</b>  Municipalidad Provincial de Coronel Portillo</p>		
<p><b>TIPO DE NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b></p>	<p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b></p>	
<p>TIPO: Descriptiva  NIVEL: Explicativa</p>	<p>DISEÑO: No experimental ESQUEMA</p>  <p>M : Muestra Ox Variable I Oy Variable D r: relación entre Ox – Oy</p>	<p>POBLACION Trabajadores con contratos por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2018 que son 457</p> <p>MUESTRA Para calcular la muestra se aplicó la siguiente formula estadística.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">n = \frac{4.P.Q.N}{4.Q.P + (N - 1).E^2}</math> </div> <p>Obteniéndose una muestra de 214 trabajadores, para ser encuestados en forma aleatoria de una población de 457</p>	<p>REVISION  BIBLIOGRAFICA  Encuesta</p>	<p>FICHAS: Resumen, lectura y comentario.  CUESTIONARIO</p>	



## ANEXO 02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO -2018.**

**OBJETIVO:** Determinar el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial Coronel Portillo - 2018.

**INVESTIGADOR: LEZAMA GONZALES LUZCILINDA**

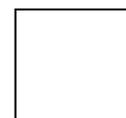
**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2018





0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### CONTRATO

9. ¿Cuándo comenzó su relación laboral con la municipalidad, lo hizo sujeto al Decreto Supremo 728?

No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. ¿Está de acuerdo con el contrato suscrito de locación de servicios?

No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. ¿Considera que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua con la municipalidad?

No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. ¿Considera que el contrato firmado es el más adecuado para el trabajo que desarrolla?

No sabe/ No opina.	Desacuerdo			Desacuerdo con la mayor parte		De acuerdo con la mayor parte		De acuerdo		Muy de acuerdo
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



## ANEXO 04

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: CARLOS ALBERTO BALLARDO JAPAN

Especialidad:

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Beneficios Sociales	¿La Municipalidad le reconoce el pago de sus beneficios sociales?	4	4	4	4
	¿Usted tiene descanso vacacional?	4	4	4	4
	¿Le otorgan gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	4	4	4	4
	¿Le pagan su CTS?	4	4	4	4
Calidad de Vida	¿La retribución económica que percibe es igual a los trabajadores permanentes que trabajan en su misma área?	4	4	4	4
	¿Cuenta por algún otro seguro complementario?	4	4	4	4
	¿Considera que en la modalidad de contrato que tiene, mejora la calidad de vida de su familia?	4	4	4	4
	Considera que Ud. ¿Tiene estabilidad laboral?	4	4	4	4
Especificaciones de los contratos	¿Cuándo comenzó su relación laboral con la municipalidad, lo hizo sujeto al Decreto Supremo 728?	4	4	4	4

	¿Está de acuerdo con el contrato suscrito de locación de servicios?	4	4	4	4
	¿Considera que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua con la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera que el contrato firmado es el más adecuado para el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
 CARLOS ALBERTO BALLARDÓ JARAMA  
 JUEZ (a)  
 PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL  
 DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS DE GUAYAMA  
 P.R.  
 Firma y Sello del juez



## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO

Especialidad: MAESTRIA EN DERECHO, MENCIÓN CIVIL Y COMERCIAL.

Nombre del experto: DR. EUDOCIO PAUCAR ROJAS

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Beneficios Sociales	• Reconocimiento	4	4	4	4
	• Satisfacción	4	4	4	4
	• Descanso Vacacional	4	4	4	4
	• Gratificaciones	4	4	4	4
	• Compensación por tiempo de servicios	4	4	4	4
Calidad de Vida	• Retribución económica	4	4	4	4
	• Seguro de trabajo de riesgo	4	4	4	4
	• Seguro de salud	4	4	4	4
	• Garantía	4	4	4	4
	• Estabilidad Laboral	4	4	4	4
Especificaciones de los contratos	• Relación Laboral	4	4	4	4
	• Contrato de locación de servicios	4	4	4	4
	• Modalidad de Contrato	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
 Firma y Sello del juez  
 DR. EUDOCIO PAUCAR ROJAS  
 ABOGADO  
 CAU. N° 214



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



Nombre del experto: HECTOR VICENTE YAYA

Especialidad:

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
Beneficios Sociales	¿La Municipalidad le reconoce el pago de sus beneficios sociales?	4	4	4	4
	¿Usted tiene descanso vacacional?	4	4	4	4
	¿Le otorgan gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	4	4	4	4
	¿Le pagan su CTS?	4	4	4	4
Calidad de Vida	¿La retribución económica que percibe es igual a los trabajadores permanentes que trabajan en su misma área?	4	4	4	4
	¿Cuenta por algún otro seguro complementario?	4	4	4	4
	¿Considera que en la modalidad de contrato que tiene, mejora la calidad de vida de su familia?	4	4	4	4
	Considera que Ud. ¿Tiene estabilidad laboral?	4	4	4	4
Especificaciones de los contratos	¿Cuándo comenzó su relación laboral con la municipalidad, lo hizo sujeto al Decreto Supremo 728?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el contrato suscrito de locación de servicios?	4	4	4	4

	¿Considera que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua con la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera que el contrato firmado es el más adecuado para el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma y Sello del juez**  
 Héctor F. Vicente Yaya  
 ABOGADO  
 Reg. C.A.U. N° 495



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



Nombre del experto: Mg. DILMER IVAN MEZA CONISLLA

Especialidad:

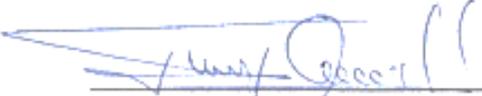
*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
Beneficios Sociales	¿La Municipalidad le reconoce el pago de sus beneficios sociales?	4	4	4	4
	¿Usted tiene descanso vacacional?	4	4	4	4
	¿Le otorgan gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	4	4	4	4
	¿Le pagan su CTS?	4	4	4	4
Calidad de Vida	¿La retribución económica que percibe es igual a los trabajadores permanentes que trabajan en su misma área?	4	4	4	4
	¿Cuenta por algún otro seguro complementario?	4	4	4	4
	¿Considera que en la modalidad de contrato que tiene, mejora la calidad de vida de su familia?	4	4	4	4
	Considera que Ud. ¿Tiene estabilidad laboral?	4	4	4	4
Especificaciones de los contratos	¿Cuándo comenzó su relación laboral con la municipalidad, lo hizo sujeto al Decreto Supremo 728?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el contrato suscrito de locación de servicios?	4	4	4	4

	¿Considera que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua con la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera que el contrato firmado es el más adecuado para el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
 Firma y Sello del juez  
 DILMER IVAN MEZA CONISLLA  
 JUEZ  
 PRIMER JUZGADO PENAL UNIPERSONAL DE  
 LA PROVINCIA DE CORDOBA, ARGENTINA



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



Nombre del experto: Mg. DILMER IVAN MEZA CONISLLA

Especialidad:

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
Beneficios Sociales	¿La Municipalidad le reconoce el pago de sus beneficios sociales?	4	4	4	4
	¿Usted tiene descanso vacacional?	4	4	4	4
	¿Le otorgan gratificaciones por fiestas patrias y navidad?	4	4	4	4
	¿Le pagan su CTS?	4	4	4	4
Calidad de Vida	¿La retribución económica que percibe es igual a los trabajadores permanentes que trabajan en su misma área?	4	4	4	4
	¿Cuenta por algún otro seguro complementario?	4	4	4	4
	¿Considera que en la modalidad de contrato que tiene, mejora la calidad de vida de su familia?	4	4	4	4
	Considera que Ud. ¿Tiene estabilidad laboral?	4	4	4	4
Especificaciones de los contratos	¿Cuándo comenzó su relación laboral con la municipalidad, lo hizo sujeto al Decreto Supremo 728?	4	4	4	4
	¿Está de acuerdo con el contrato suscrito de locación de servicios?	4	4	4	4

	¿Considera que debería tener contratos de locación de servicios en forma continua con la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Considera que el contrato firmado es el más adecuado para el trabajo que desarrolla?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI ( X ) NO ( )

  
 Firma y Sello del juez  
 DR. EUDOSIO PAUCAR ROJAS  
 ABOGADO  
 CAU. N° 214

## NOTA BIOGRÁFICA

**LUZCILINDA LEZAMA GONZALES**, nació en la ciudad de Huancayo el 13 de diciembre de 1983 en la Clínica Hanrur de Huancayo, distrito de Huancayo, Hija de Don Pelayo Lezama Rodríguez y Doña Julia Luzcilinda Gonzales Baldeón, con Domicilio en Jr. Jardines Mz. 31, Lt.07, distrito de Manantay- Provincia de coronel Portillo y Departamento de Ucayali.

Sus estudios primarios lo realizaron en la Institución Educativa Micaela Bastidas N° 30129 de Huancayo; Institución Educativa Politécnico Perú Birf, distrito de Sicaya, provincia de Huancayo, departamento de Junín. Realizo sus estudios superiores en la Universidad Nacional de Ucayali – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, obtuvo el título de Abogada luego realizo estudios de posgrado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco obteniendo el Grado de Maestro en Derecho: Mención Civil y Comercial.

Su Formación Profesional como las Prácticas Pre Profesionales realizó en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, desde el día 15 de enero hasta el 30 de noviembre del 2008; ingresó a la Dirección Regional de Educación UGEL de Coronel Portillo a partir del día 01 de julio hasta el 31 de julio del 2016 como Abogada en el Área de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Educación; ingresó a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali a partir del día 03 de agosto hasta el 31 de diciembre del 2016 como apoyo en Asesoría Legal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali; ingresó a la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali – DISAFILPA desde el día 05 de enero hasta el 30 de setiembre del 2017 como Responsable del Área de Evaluación y Calificación de Documentos, y desde el día 01 de octubre del 2017 hasta 31 de diciembre del 2018 como Responsable del Área de Saneamiento Legal; ingresó como Abogada de Estudio Jurídico Lozano desde el día 02 de enero del 2019 hasta febrero del 2020; ingresó en la Corte Superior de Justicia de Ucayali desde el día 10 de marzo hasta el 31 de julio del 2020 como Especialista Judicial; inicio en Estudio Jurídico Lezama & Asociados desde el día 01 de agosto del 2020 como abogada hasta la actualidad.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **sábado 12 DE FEBRERO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA  
Dr. Pablo Walter MENESES JARA  
Dr. Jose Luis MANDUJANO RUBIN

Presidente  
Secretario  
Vocal

**Asesor de tesis:** Dr. Nilton Cesar AYRA APAC (Resolución N° 01752-2018-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Derecho Civil y Comercial, Doña Luzcilinda LEZAMA GONZALES.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE CORONEL PORTILLO – 2018”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de quince ( 15 )  
Equivalente a bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:05 horas de 12 de febrero de 2022.

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 32411015

.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 02025628

.....  
**VOCAL**  
DNI N° 41079368

Leyenda:  
19 a 20: ExcelenteS  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0208-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 118-2024-SOFTWARE  
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **23%** de similitud, correspondiente a la interesada **Luzcilinda LEZAMA GONZALES**, de la tesis titulada **DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE CORONEL PORTILLO - 2018** cuyo asesor es el **Dr. Nilton Cesar AYRA APAC** por consiguiente.

**SE DECLARA APTO**

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 01 de abril de 2024.



**Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez**  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNHEVAL**

NOMBRE DEL TRABAJO

**DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRA  
TOS LABORALES DE LOCACIÓN DE SERV  
ICIOS EN EL DISTRITO DE CORONEL POR  
TILLO - 2018**

AUTOR

**LUZCILINDA LEZAMA GONZALES**

RECUENTO DE PALABRAS

**7429 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**41067 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**40 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**287.9KB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 1, 2024 12:58 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 1, 2024 12:59 PM GMT-5**

● **23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	LEZAMA GONZALES LUZCILINDA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	961909854
Nro. de Documento:	42126657				Correo Electrónico:	lezamaluzcilinda@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	AYRA CAPAC NILTON CESAR				ORCID ID:	0000-0003-3482-4668		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22514207

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	MENESES JARA PABLO WALTER
Vocal:	MANDUJANO RUBIN JOSE LUIS
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


**5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE CORONEL PORTILLO – 2018”
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	DESNATURALIZACIÓN	CONTRATO LABORAL	SUBSISTENCIA				
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Firma:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>Apellidos y Nombres:</b>	LEZAMA GONZALES LUZCILINDA	
<b>DNI:</b>	42126657	
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha:</b> 24/10/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.