

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS  
DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN,  
2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**ABOGADA**

**Autores:**

Ana Maritza Quiroz Hernandez

Tinna Fresye Vargas Venegas

**Asesor:**

Mg. Ana Carolina Rivera Gamarra

**<https://orcid.org/0000-0002-1762-2194>**

Trujillo - Perú

**2023**

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>Juan Humberto Quiroz Rosas</b>	<b>09458935</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Ana María Araujo Huerta</b>	<b>44240694</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Claudia Katherine Reyes Cuba</b>	<b>45553342</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upsjb.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.utesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

## DEDICATORIA

A Dios por sobre todas las cosas, quien me ha guiado firmemente para poder concretar cada una de mis metas.

Con amor infinito a mis hijos Adriel y Mhía por ser mi mayor motivación para seguir adelante y ser el regalo más hermoso que Dios me ha dado.

Con gratitud a mi madre Maritza, por su apoyo incondicional y ser mi mayor referente, a mi padre Luis que, aunque ya no esté físicamente ha dejado en mí sus sabias enseñanzas e incommensurable amor.

A mi esposo Jorge, por ser mi compañero de vida y apoyarme a continuar mejorando profesionalmente.

A mis hermanas, Gabi, Analy y Narda, por ser mi fuerza y ejemplo a seguir, y significar la unión y el amor más puro aun en los momentos más difíciles de la vida.

A mi sobrino Gabriel, por su ternura y mi cuñado Kike por sus consejos y enseñanzas que han sido de gran ayuda en mi formación académica.

Dedico con todo mi corazón mi tesis primero a Dios por las bendiciones que me otorga cada día.

A mi hija Tani Valentina por su paciencia para con mis tiempos, para que cada una de mis metas alcanzadas le quede como ejemplo que todo es posible cuando uno se propone.

A mis padres Cesar Gildo y Delicia Jannett quienes me impulsan día a día a ser mejor y siempre me ayudan a levantarme en cada caída, pues sin ellos no lo habría logrado.

A mis hermanas y sus esposos por brindarme su apoyo moral y motivarme a seguir adelante.

Y, finalmente, a todos los que creyeron en mí, con su actitud lograron que tomara más impulso para culminar esta meta.

## AGRADECIMIENTO

Con infinito agradecimiento a nuestra asesora la Mg. Ana Carolina Rivera Gamarra, quien con sus excelentes enseñanzas, conocimientos jurídicos y paciencia hemos logrado terminar con éxito nuestra investigación, motivándonos en cada asesoría a continuar con ímpetu nuestra tesis y culminarla con determinación y eficiencia.

Nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que nos facilitaron información y nos brindaron su tiempo para realizar nuestra encuesta, sabemos que un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas, y sin su apoyo esta tesis nunca se habría escrito y, por eso, muchas gracias.

A la Universidad Privada del Norte por brindarnos la oportunidad de concretar uno de nuestros grandes proyectos de vida y seguir crecer profesionalmente albergándonos estos últimos años en sus aulas de clase y ayudarnos a cumplir el gran sueño de ser abogadas por vocación.

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA .....	4
Tabla de contenido .....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad problemática .....	10
1.2. Formulación del problema .....	18
1.3. Objetivo .....	18
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	26
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	39
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	49

**ÍNDICE DE TABLAS**

N°	Descripción	N° Pág.
Tabla 1	<i>Regímenes laborales a través de los cuales la Municipalidad Provincial de Chepén puede contratar personal.</i>	Página 26
Tabla 2	<i>Otras formas de provisión de personal.</i>	Página 28
Tabla 3	<i>Indicios de laboralidad.</i>	Página 31
Tabla 4	<i>Entrevista realizada para la muestra conformada por 30 locadores de servicio.</i>	Página 32
Tabla 5	<i>Procesos judiciales por desnaturalización de contratos contra la Municipalidad de Chepén.</i>	Página 36
Tabla 6	<i>Aproximación de costos por reposición de trabajadores cuyos contratos han sido desnaturalizados.</i>	Página 37

## ÍNDICE DE FIGURAS

N°	Descripción	N° Pág.
Figura 1	<i>Entrevista realizada para la muestra conformada por 30 locadores de servicio.</i>	Página 35

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad poder determinar los casos de desnaturalización de contratos de locación de Servicios en la M.P.CH, realizar un análisis de dicha situación la cual es frecuente y que denota un problema grave en las gestiones municipales de los últimos años, así mismo, se proyecta un mecanismo de carácter legal con respecto a la creación de un proyecto legislativo que modifique la LOM y también mecanismos de gestión referentes a la capacitación legal de los trabajadores municipales y áreas usuarias para evitar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, lo que permitirá aminorar el alto índice de demandas laborales por desnaturalización y pérdida de grandes sumas de dinero que le cuestan al estado peruano a través de sus gobiernos municipales

**PALABRAS CLAVES:** Desnaturalización, locación, servicios, trabajo, mecanismo.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El contrato de locación de servicios evidencia una relación a través de la cual una persona ofrece ciertos servicios con respecto a otras, cuya relación laboral se dará bajo condiciones de supeditación permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, con el objetivo de generar una retribución honoraria, (Castillo, 2020). Asimismo, en determinada y para cierto servicio específico, por el cual obtendrá cierta retribución o pago por la actividad o trabajo realizado, no estando sujetos a horarios o subordinación (Ocas, 2017), por lo que se puede afirmar, que realizan sus labores de forma independiente, sin que se les obligue al cumplimiento de horarios de trabajo, y mucho menos hay un control estricto sobre ello, es decir no existe la denominada subordinación. De igual forma, al tratarse de un contrato de carácter civil, no se pagan prestaciones sociales, a diferencia de un contrato de trabajo normal, que asigna todas las prestaciones al trabajador (Valderrama, 2017).

Esta forma de contrato se presenta como una atractiva herramienta de gestión empresarial que pretende maximizar beneficios y minimizar costos y al mismo tiempo crear valor para las empresas e instituciones, ya que, como se mencionó anteriormente, no existen beneficios de pago social en este tipo de contrato, ya que es una relación de carácter civil.

Por el contrario, la LPCL establece que un contrato de trabajo es la expresión de la voluntad de dos partes, una de las cuales, se le denomina trabajador o empleado, es el que se obliga a prestar sus servicios personales y subordinado a otra parte, llamado empleador, que a su vez está obligado a pagarle un salario.

En palabras de Aguilar (2011) un contrato de trabajo supone la fuerza de un individuo para la ejecución de una acción determinada y que cuya actividad será retribuida con un salario o dinero, y tendrá a su vez dependencia respecto a otra.

En términos generales, se puede afirmar que cuando se habla de un contrato de trabajo se refiere a aquel acuerdo en el cual tanto el empleador y el trabajador convienen un trato donde el empleador subordina al trabajador y es este último quien brinda sus servicios y esfuerzos para que sea el empleador quien disfrute del producto obtenido por el trabajador. Asimismo, este convenio, pacto o contrato creará no sólo derechos para los empleadores y trabajadores, sino también obligaciones en el marco legal nacional para evitar mayores conflictos en materia laboral.

Por otro lado, se debe considerar que, existirá un contrato de trabajo siempre y cuando se logre evidenciar los siguientes presupuestos:

**a) *Prestación personal:***

Hace alusión al hecho de prestar ciertos servicios los cuales serán de manera personalísima realizados por el trabajador quedando imposibilitado cualquier tercero que quisiera realizar dicho trabajo en específico. Su regulación se encuentra en el Art.5° del D.S. Nro. 003-97-TR donde se estipula que se consideran un servicio de naturaleza laboral toda vez que estos sean realizados de forma personalísima por el trabajador. Por lo tanto, no cabe la delegación a terceros.

**b) *Subordinación***

Este elemento supone el hecho por el cual el empleador puede disponer de ciertos poderes o mandatos, con la finalidad de ejercer y dirigir al trabajador de acuerdo a su requerimiento y control, a su vez, el trabajador está obligado a seguir y cumplir dichas órdenes dirigidas por el empleador.

La subordinación se refleja en el hecho de dictaminar órdenes necesarias, crear condiciones en base a, punir cualquier inobservancia por parte del trabajador. De igual manera, este componente se exterioriza realizando turnos diarios u horarios, vistiendo uniformes, documentando su estado, aplicando acciones disciplinarias u otras subordinadas. Toyama, 2008.

En consecuencia, es el componente más conveniente para justificar la existencia de un acuerdo analítico para distinguir los contratos de trabajo de varios arquetipos de adaptación que no están sujetos a las facultades administrativas del empleador.

**c) *Retribución:***

Es la contraprestación que recibe de la industria el obrero que se encuentra en la posición de trabajador con condiciones de manutención, pues su interés se refiere a la satisfacción de sus necesidades vitales para con su familia. El artículo 23° CP. establece que, nadie puede ser obligado a cooperar por falta de remuneración o privación de libertad. Todo trabajo resultante de la prestación de servicios está sujeto a compensación por ley, y las acciones anteriores son compensación por acciones realizadas. Los trabajadores reciben una compensación económica o de producto por su trabajo, y el empleador es responsable de pagar la compensación pactada al inicio de la

vinculación del trabajo. En resumen, el carácter oneroso del contrato de trabajo implica que el trabajador realiza un trabajo subordinado con la finalidad de percibir una retribución justa o digna.

El contrato de trabajo, en relación al contrato de locación de servicio, está orientado a la prestación de un servicio subordinado, lo que implica entre otras cosas, su permanencia en el puesto de trabajo, la sujeción a horarios, así como la subordinación a superior jerárquico que supervisa y guía la labor del trabajador. Asimismo, la presencia del contrato de trabajo hace suponer el cumplimiento de todos los beneficios sociales para el trabajador, reconocidos a nivel legal, tales como vacaciones, gratificaciones, seguridad social entre otros. Sin, embargo, la realidad ha demostrado que muchas instituciones y/o empresas hacen uso de los contratos de locación, cuyo origen es civil, para realizar funciones constantes y subordinadas, encubriendo verdaderas relaciones laborales, mediante el mal uso del contrato de locación de servicios, para aminorar costos, desconociendo así los derechos de estos trabajadores.

Así se tiene que, en Latinoamérica, según (Neffa, 2016) el trabajo desnaturalizado se caracteriza por la incertidumbre e inestabilidad en términos de remuneración, lo que puede ocurrir tanto en el trabajo formal como informal, y en trabajadores registrados y no registrados. Desde este punto de vista, la desnaturalización del trabajo se entiende como una desviación del empleo típico, es decir, tiempo completo remunerado, dependiente de un empleador, en un espacio físico claramente definido protegido por leyes laborales y un convenio colectivo de trabajo (Ortega, 2017)

Esta problemática, no es ajena en el Perú, a nivel nacional y local, se ha podido evidenciar que, en la administración pública, tal como es el caso de la MPCH, donde los empleados son contratos bajo un modelo de contratación, la locación de servicios, pese a que este es un contrato civil. No obstante, dichos trabajadores cumplen con una jornada laboral indicándoseles mandatos por parte de un jefe, sin embargo, no tienen reconocido ningún beneficio social.

En este contexto cobra aún más importancia el llamado principio de supremacía de la realidad, que se define como el hecho de que lo escrito en los documentos firmados por el trabajador y el empleador no es aplicable en el caso de normas laborales simuladas o fraudulentas. Porque su finalidad es modelar las relaciones laborales con la ayuda de contratos administrativos, respetando la legislación laboral. Villegas, (2008). El citado principio, está destinado a basarse en hechos, lo que estipula en el contrato. Si hay un elemento de subordinación y dependencia, se presume que existe un contrato laboral. Asimismo, en materia laborales prevalece lo que ocurre en la práctica sobre lo que está escrito en los documentos. Es importante averiguar lo que realmente sucede en la relación laboral, por ello, las partes involucradas en el conflicto tendrán que demostrar a través de sus medios de pruebas que dispongan si existe o no vínculo laboral. Plá, (1998)

Es importante señalar que el principio de primacía de la realidad, se aplica cuando la empresa celebra un contrato de locación de servicios por un tiempo específico o un contrato que oculta la prestación del servicio por tiempo indefinido. En tales casos, la realidad debe prevalecer sobre la simulación, y las acciones encubiertas deben considerarse nulas y sin efecto. Asimismo, los principios antes mencionados se

relacionan con el reconocimiento fehaciente de un vínculo de trabajo, lo que aporta elementos que ayudan a identificar un vínculo de trabajo, tales como el servicio o asistencia individual del trabajo, remuneración y subordinación, así como las jornadas de trabajo, lugares de trabajo, etc. En tales casos, se presume que existe un contrato de trabajo, si existen elementos característicos de una vinculación contractual de origen laboral. Esta última evaluación será realizada en la presente investigación a fin de determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo en la MPCH, y proponer mecanismos para evitarla.

### **Antecedentes**

Luján (2016), examina los contratos de empleo público desde dos perspectivas: la doctrina teórica y el marco legal, y concluye que la modificación del contrato de trabajo nacional es esencialmente el resultado de la variación, renovación y recesión del Estado argentino en la década de 1990. La aplicación gradual y constante del corpus legal en material laboral en los procesos antes descritos ha afectado significativamente la forma de contrato en estudio, desnaturalizándolo y quedando bajo el auspicio del gobierno. La hipótesis de la desnaturalización desarrollada en la investigación posibilita mirar el tema del empleo público de manera holística.

Córdova (2016), concluyó que efectivamente existe un número alarmante de violaciones a las normas de protección al trabajador y que el Estado, en el ejercicio de sus facultades de tutela, se ve limitado en evaluar y recabar información sobre estas violaciones, más aún cuando son los mismos funcionarios quienes comenten la infracción, los que deberían ser quienes sancionen. De esta forma,

las normas violadas, pasan efectivamente por un proceso de abrogación y su adjudicación se vuelve cada vez menos efectiva.

Ruiz (2016), resume la interpretación finalista del principio de primacía de la realidad, que incluye en el reconocimiento de las relaciones laborales genuinas y el amparo a la honra de los trabajadores como fines directos e indirectos, que se plantean en 3 vías, 1) el estudio y análisis de la primacía de la realidad y el contrato de locación de servicio y de trabajo; 2) estudiar la vinculación entre la dignidad humana y los contratos de trabajo, que a su vez contienen ciertas características ontológicas, mientras que los contratos de trabajo prohíben cualquier indicio de trabajo fraudulento; y 3) teniendo en cuenta otros criterios legales, como el principio de buena fe, la doctrina de los actos propios y el principio de conservación de los actos, buscamos justificar la referida privación de los derechos laborales y agregar relevancia a la aplicación de la disposición indemnizatoria para los contratos a plazo fijo.

Aspiazu (2017), señala que los problemas que afectan a las enfermeras argentinas son diversos y repercuten negativamente en sus condiciones de trabajo y en la calidad de la atención. Las horas extraordinarias, los múltiples trabajos, la infraestructura y los suministros inadecuados y los bajos salarios de las enfermeras están relacionados con la salud general de la industria de la salud. Pero la enfermería también tiene circunstancias especiales que la hacen más vulnerable. El número inadecuado y los niveles de habilidad de las enfermeras, así como la escasez relativa y la devaluación de la enfermería entre resistencia del trabajo referente a la atención de la salud, complican las perspectivas de la fuerza laboral de la profesión.

Abrigo (2017), concluyó que, si se comprueba el vínculo laboral, a pesar de tener un contrato de locación de servicio, el Ministerio del Trabajo aplicará las sanciones correspondientes, salvaguardando el derecho de las personas que su contrato ha sido desnaturalizado, esto bajo el principio de la primacía de la realidad, otorgándoles la facultad para interponer por la vía judicial el reconocimiento del vínculo laboral y por ende su reposición.

Vallejo (2018), analiza el principio de primacía de la realidad, concluyendo que, la realidad configura el estatuto procesalmente instrumental de los jueces de origen laboral, advirtiendo contravención entre la los hechos existentes y la orden de servicios prestados por terceros o locación de servicio en la reclutación de las personas empleadas por la entidad pública.

Mercado (2017), los derechos laborales están verdaderamente protegidos cuando los trabajadores contraen relaciones laborales en base a la realidad que lo sustenta, y la consecuencia inmediata de ocultar las relaciones laborales precarias es la percepción de que se distorsiona el vínculo, desnaturalizando la relación de prestación efectiva de servicios a los vistos como el empleo permanente que comienza con la prestación efectiva de servicios.

Méndez (2018), la primacía de la realidad no está excluida del régimen de trabajo que se aplica a los gobiernos locales, toda vez que el TC, al analizar este principio, se guió por el objetivo general del trabajo: compensar legalmente las condiciones de trabajo, que era necesario en los contratos celebrados en la MD de La Esperanza, especialmente en los contratos vulnerados por haber indicios relevantes de la vinculación de trabajo.

Cueva (2018), advierte de la afectación en la forma como se determina el descanso vacacional en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, la insatisfacción con el contrato demostró que, a pesar de tener un trabajo aparentemente estable, lo que puede llegar incluso a poner en peligro su salud por la larga duración del trabajo y el empeoramiento severo de estas actividades sin interrupción.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Qué mecanismos se pueden utilizar para evitar las desnaturalizaciones de contratos de locación de servicios en las MPCH?

## **1.3. Objetivo**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar los mecanismos para evitar la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la MPCH.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

1. Explicar las formas de provisión de personal en la MPCH.
2. Demostrar la existencia de desnaturalización de contratos de locación de servicios en la MPCH, a través de los indicios de laboralidad.
3. Analizar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la MPCH.

## 1.4.Hipótesis

Los mecanismos que se pueden utilizar para evitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la MPCH, son de dos tipos: i) Mecanismos legales, a través la modificatoria de la LOM y ii) Mecanismos de gestión: a través de la capacitación constante a los funcionarios municipales y áreas usuarios a fin de que conozcan las causales de desnaturalización y los efectos de la misma.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El estudio en curso es básico. Así según Álvarez (2020), en el artículo denominado “Clasificación de las investigaciones”, ya que se pretende conseguir un nuevo conocimiento de una forma ordenada o sistemática de una realidad en particular. Por otro lado, Esteban (2018), afirma que se denomina investigación básica dada su motivación por descubrir un nuevo conocimiento.

Asimismo, es posible señalar que se trata de una investigación básica ya que tiene como propósito incrementar el conocimiento sobre los aspectos principales de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, analizándose casos reales que tuvieron lugar en la Municipalidad Provincial de Chepén. Por lo que, la verificación de la información documentada será importante para plantear posibles alternativas de solución y mejorar la situación laboral que atraviesan los locadores de servidores, lo cual hará posible cumplir con los objetivos planteados.

### **Población y muestra**

Al respecto (Rodríguez, 2015) manifiesta que, una población está conformada por el grupo de individuos que poseen características en común.

Esta investigación responde al tipo de muestreo no probabilístico discrecional, cuya población de estudio está la integran 150 locadores que prestan servicios en la MPCH habiendo ejercido sus labores en el año 2021, según indican los criterios de inclusión.

En lo que respecta a la muestra de estudio, se ha seleccionado de forma aleatoria, un subgrupo representativo de la población lo que constituye la muestra. Por lo tanto, la muestra está compuesta por los 30 locadores que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén al año 2021.

Dentro de los criterios para la elección de la muestra se tomaron en cuenta los siguientes: i) Deben poseer un contrato de locación de servicios con la Municipalidad provincial de Chepén durante el período 2021, ii) Con permanencia mínima de 6 meses en la labor.

### **Métodos, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

- ***Métodos***

Respecto a los métodos utilizados de esta investigación, podemos señalar al método Analítico – Sintético. Según RODRÍGUEZ, A. (Cuba, 2017) , sostiene que este método se sustenta en el análisis y síntesis. El análisis hace posible la descomposición de las variables de investigación según sus cualidad, particularidades y propiedades. En tanto que, la síntesis, es lo opuesto, permitiendo identificar características generales de las variables estudiadas.

Por otro lado, Véliz y Jorna (2014), sostienen sobre el método analítico-sintético se debe aplicar para poder desconcertar la totalidad y reestructurar cada una de sus partes, lo que permitirá saber el origen, que en efecto servirá para restaurar y explicar dicha realidad a través de la demostración y producción de conocimientos.

En ese sentido y para efectos de esta investigación sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicio este método será utilizado para analizar el artículo 1764 del CC y el TUO del DL Nro. 728, Ley de productividad y competitividad laboral, permitiendo determinar la afectación de los derechos laborales de los trabajadores correspondientes al Contrato de locación de servicios y los mecanismos para evitar dicha desnaturalización.

Asimismo, en la presente investigación se utilizó el método Hipotético – Deductivo.

Para la utilización de este método se deberá aplicar la verdad o falsedad de una premisa, la cual deberá ser comprobada de empíricamente, lo que permitirá deducir si es verdadera o falsa la hipótesis planteada. BEHAR (2008)

Para RODRÍGUEZ, A. (Cuba, 2017); refiere que las hipótesis servirán para el inicio de nuevas deducciones. Dichas inferencias planteadas en las hipótesis serán contrastadas con las reglas de deducción, también deberán ser verificadas y si se logra comprobar la similitud con los hechos propuestos, se llegará a la afirmación o falsedad de dicha hipótesis. Por ende, la importancia de este método recae en la demostración de la veracidad o no de los hechos propuesto con respecto a las leyes, principios o la información empírica veraz y verificable.

FRANCIS BACON (1561-1626), citado por DÁVILA (2006), refiere que la inducción es el método más pertinente para crear conocimientos. Asimismo, manifiesta que para poder adquirir conocimientos es importante analizar la realidad, agrupar datos individuales y a partir de eso formar conocimientos generales, para poder lograr dicho razonamiento inductivo se debe seguir en forma lineal las siguientes pautas: i) observación; ii) formulación de hipótesis; iii) verificación; iv) tesis; v) ley y vi) teoría.

Con respecto a la investigación en curso se va abstraer la información más relevante en referencia a las variables propuestas frente a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y así llegar a generalidades las cuales serán discutidas en el presente estudio.

- ***Técnicas***

En referencia a la técnica empleada para la ejecución para el estudio en desarrollo, se ha utilizado los criterios señalados y especificados de acuerdo a la Guía de Derecho UPN – 2021, siendo la entrevista la técnica más idónea y precisa por la

forma de indagación que se ha utilizado, además, cabe mencionar que la entrevista nos permitirá contrastar la realidad, pues se aplicará de manera personalizada y presencial.

La entrevista es la técnica más oportuna y pertinente para el trabajo investigativo en curso, que evidenciará el recojo de información de una forma precisa, coherente y real.

- **Entrevista:** esta técnica permitirá recoger información de la muestra conformada por 30 locadores de servicios de la MPCH, 2021.

- ***Instrumentos***

Con respecto al instrumento, resultará ser el elemento sustancial para el análisis y recojo de información durante la aplicación de la entrevista, por ello, tiene gran significancia resaltar que la guía de entrevista elaborada para nuestro trabajo de investigación cumple con los requisitos de validez y confiabilidad, pues, ha sido contrastada de acuerdo a los objetivos propuestos en el informe y cumple con los estándares y patrones establecidos por la U.P.N, asimismo, todo el proceso investigativo se ha ejecutado con eficiencia en cuanto el cumplimiento con rigurosidad de todo el procedimiento que se ha llevado durante la investigación, es por ello que con certeza y convicción el instrumento diseñado ha sido efectivo, veraz y se circunscribe dentro de los criterios de idoneidad que exige la universidad.

- **Guía de entrevista:** Dirigida a los 30 locadores de servicios de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2021.

- ***Procedimiento de Recolección de Datos***

El procedimiento para la recolección de datos se inició con el la aplicación de la entrevista la misma que ha sido aplicada a 30 locadores de servicios de la Municipalidad Provincial de Chepén, la misma que estuvo orientada a verificar indicios de laboralidad en la prestación de sus servicios de locación.

Posteriormente se procedió a solicitar el *permiso correspondiente al Gerente de desarrollo económico de MPCH*, cabe resaltar que antes de proceder a la aplicación de la entrevista se les hizo una breve explicación a los colaboradores que representaron la muestra para ser entrevistados.

La aplicación de la entrevista se realizó durante dos días en el horario de 11:00 a 12:30, al personal locador de la gerencia de desarrollo económico, evitando en todo momento interferir en sus labores.

- ***Procesamiento y análisis de datos***

Luego de haber aplicado las entrevistas, la información fue procesada en Excel y sistematizada en cuadros y gráficos que han hecho posible su descripción.

El estudio de la información obtenida se realizará a partir del método **cualitativo inferencial** el mismo que a partir de los datos recolectados producto de las entrevistas realizadas a la muestra representativa de estudio será posible analizar la existencia de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la MPCH, y determinar los mecanismos para evitar dichas desnaturalizaciones, permitiendo establecer semejanzas y diferencias a partir de las investigaciones o casos de estudio citados. Asimismo, cabe resaltar que a partir de la

diferenciación de los componentes ordinarios e individuales vamos a poder deducir aquellos fenómenos que conforman aquellos principios primordiales que hacen que un contrato de locación de servicios se desnaturalice y proponer alternativas para evitar la desnaturalización de los contratos.

- **Aspectos éticos**

En mención a los aspectos éticos considerados en el presente trabajo, cabe mencionar que las autoras han realizado la investigación de acuerdo a los estándares establecidos por la Universidad Privada del Norte, en referencia a la Guía de Derecho de la UPN – 2021, asimismo, cabe precisar que en el proceso investigativo, se realizó la búsqueda de información en páginas como SCIELO, REDALIB, ALICIA, y todas las que fueron necesarias para incorporar contenido de calidad y relevancia a la investigación en curso, respetándose los derechos de autor de acuerdo a lo establecido en las disposiciones de la Universidad Privada del Norte y la SUNEDU, desarrollándose la presente investigación dentro de los márgenes legales y educativos.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

La investigación en desarrollo tiene como finalidad definir los mecanismos con los cuales se debe evitar la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la MPCH, para lo cual se han dispuesto objetivos específicos lo que permitirá encaminarla investigación hasta el objetivo principal ya citado anteriormente, los mismos que han sido contrastados con la aplicación del instrumento escogido el cual fue la entrevista a 30 locadores de servicio de diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Chepén llegando a los resultados que se describirán a continuación

#### ***3.1. Objetivo específico 1: Explicar las formas de provisión de personal en la Municipalidad provincial de Chepén.***

*Tabla 01: Regímenes laborales a través de los cuales la Municipalidad Provincial de Chepén puede contratar personal*

<p style="text-align: center;"><b>RÉGIMEN DECRETO LEGISLATIVO 276</b></p>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
	<p>✓ A través de este DL, se concreta la contratación de personal que cumpla con los conocimientos que se requieren, lo que permitirá en lo particular asegurar su permanencia en la administración pública.</p>
	<p>✓ La contratación de personal en el régimen 276 de acuerdo a su reglamento se dará a través del concurso público.</p>
	<p>✓ El DL 276 ha logrado institucionalizar la ejecución del Sistema Único de Remuneraciones (SUR) cuya finalidad es reconocer la retribución económica de los servidores públicos que pertenecen a dicho régimen.</p>
<p>✓ Reconocimiento salarial, y en el caso las funciones del servidor público cesaran, ellos deberán gozar de la CTS,</p>	

	vacaciones no gozadas y los que le correspondan.
	✓ La jornada laboral diaria se rige de acuerdo a lo establecido en nuestra constitución, en la cual se prescribe que dichos trabajadores tendrán una jornada semanal de 48 horas semanales en otras palabras, 8 horas diarias.
	✓ Forman parte del régimen 276 los empleos que ejercen los trabajadores del sector público y que ejercen funciones públicas por formar parte de la carrera administrativa, por ende, se les ha de considerar como empleados públicos, cuya vinculación laboral se inicia a través de la adjudicación o nombramiento y posterior posesión del empleo al cual postuló.

<b>RÉGIMEN DECRETO LEGISLATIVO 728 RÉGIMEN PRIVADO</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
	✓ No posee carrera administrativa. Por ser sistema privado adaptado a lo público, cada una de las entidades públicas supone ser un empleador distinto.
	✓ Para poder convertirse en servidor público a través de este régimen se deberá realizar a través de un concurso público en el cual deberá cumplir con el perfil requerido y se vinculan con la adjudicación del contrato.
	✓ La contratación de personal en el 728 régimen de acuerdo a su reglamento se dará a través del concurso público o proceso de selección.
	✓ Los servidores públicos que se encuentren laborando bajo las condiciones de este régimen, tendrán quince sueldos al año, los cuales corresponden a doce remuneraciones, además dos sueldos por gratificación de julio y diciembre. Además, gozarán de CTS.
✓ Se debe considerar de manera general que todos los trabajadores que estén bajo este régimen tienen un vínculo a plazo indeterminado tiempo. No obstante, en	

	este régimen también se permite la contratación temporal a través de los denominados contratos sujetos a plazo determinado.
	✓ Se considera como un periodo de prueba de tres meses. Cuando este tiempo haya culminado, el servidor podrá recibir el amparo contra el despido arbitrario.

<b>CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
	✓ Las Entidades que formen parte de la administración pública pueden contratar a su personal a través del régimen CAS, sin embargo, también existen dos excepciones cuya prohibición en el marco legal indica que las empresas del Estado y proyectos de inversión pública no pueden contratar bajo este régimen.
	✓ La contratación de personal en el régimen CAS de acuerdo a su reglamento se dará a través del concurso público.
	✓ Cuentan con una jornada laboral de 48 horas semanales, retribución salarial no menor al sueldo básico, vacaciones y licencias que estipulen dentro de su marco legal, sindicalización, etc.
	✓ Los trabajadores CAS no tienen derecho a la CTS; por ello al momento de su liquidación no se establece dentro del monto dinerario este beneficio. Tampoco tienen derecho la retribución dineraria por gratificaciones
✓ Todos los trabajadores que pertenezcan a este régimen se someten a las formas y normas de evaluación las cuales son constantes, y dichas capacitaciones que son promovidas para el sector público también deberán ser de carácter obligatorio para los CAS.	

*Tabla 02 Otras formas de provisión de personal*

<p style="text-align: center;"><b>CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</b></p>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
	<p>Es un contrato de naturaleza civil donde los Locadores cuentan con libertad en el desarrollo de sus servicios. No hay asociación laboral, sin embargo, se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato (Diario Gestión, 2023).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plazo definido y razonable.</li> <li>✓ No brindar herramientas de trabajo.</li> <li>✓ No estar sujetos a horario de trabajo.</li> <li>✓ Contratos escritos.</li> </ul> <p>Este tipo de contrato es amparado por el artículo 1764° del Código Civil, en la que se prescribe que el locador no se encuentra ligado a las órdenes del comitente, pero si está obligado frente a él, a brindarle un servicio o trabajo por un tiempo determinado y para una tarea o trabajo en específico el cual será retribuido con un pago.</p>

*Como se puede apreciar en la **Tabla N°01** la administración pública cuenta hasta con 3 regímenes laborales: El régimen de la carrera administrativa-DL 276, el régimen laboral privado del DL 728 y el régimen de CAS, a partir de los cuales puede proveerse de personal. En el caso de los regímenes del DL° 276 Y DL 728, es preciso destacar para poder contratar personal, la plaza deberá encontrarse previamente presupuestada, a diferencia del régimen CAS.*

*Estos regímenes se encuentran previstos en el marco legal y vigentes a la fecha, a partir de lo cual, podemos colegir que las Municipalidades, de acuerdo a las necesidades de personal, al tipo de labor y presupuesto con el que cuenten, podrán proveerse de personal haciendo uso de los mecanismos legales previstos en la ley, y de conformidad con los regímenes laborales vigentes.*

*Por otro lado, como se puede apreciar en la **Tabla N°02** también existe la locación de servicios, figura definida en el artículo 1764° del código civil, y que es utilizada para la ejecución de una función o trabajo por cierto tiempo a cambio de una retribución, cuya particularidad, conforme lo ha previsto la propia norma, es que se preste un servicio sin estar subordinado al comitente.*

*Si bien es cierto, la locación de servicios es un contrato de naturaleza civil, la administración pública, entre ellas, las Municipalidades, han utilizado esta forma de provisión de personal durante muchos años, sin tener en cuenta que, ésta figura debería ser utilizada única y exclusivamente para la prestación de servicios específicos, más no para labores de naturaleza permanente ni para puestos que impliquen una permanencia prolongada.*

*Tal como lo ha dejado establecido el propio Código Civil, en el caso de locaciones de servicios, se deberá asegurar que, que el contrato tenga un período de tiempo específico y razonable, de acuerdo con los servicios que se proporcionarán. Además, de no brindar instrumentos de trabajo, como regla general, debiendo eludir la provisión de dichos elementos de trabajo para atender a los locadores de servicio, frente al supuesto de que, como profesionales independientes, pueden asumir estas herramientas. Por otro lado, no se deberá definir una jornada de trabajo para la realización de los servicios, pues a diferencia de los trabajadores supeditados, los locadores de servicios, tienen una mayor libertad sobre las oportunidades en las que llevarán a cabo sus actividades, respaldando la ejecución del servicio acordado en el contrato.*

*Siendo así, las Municipalidades pueden utilizar la figura de la locación de servicios, cuando requieran la prestación de un servicio específico, a ejecutarse dentro de un plazo razonable, pues de lo contrario, si sus necesidades están orientadas a un puesto de naturaleza*

*permanente, entonces su requerimiento de personal, deberá ser cubierto por un trabajador, el cual podrán contratar bajo cualquiera de los regímenes laborales vigentes a la fecha, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.*

***Objetivo N° 2: Demostrar la existencia de desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad provincial de Chepén, a través de los indicios de laboralidad.***

**Tabla 03**

<b><i>Indicios de Laboralidad</i></b>	<b><i>Indicio</i></b>	<b><i>En que consiste</i></b>
Nos permite deducir un sinnúmero de simulaciones sobre la apariencia del vínculo contractual, con la finalidad de establecer la verdad de los hechos que permita dilucidar el axioma del Derecho Laboral, como son: la prestación continua de los servicios, la obligación de asistencia al lugar de trabajo, el cumplimiento de un horario, el acatamiento de órdenes e instrucciones impartidas por la persona a quien benefician dichos servicios y la prestación retributiva.	Sujeción a horario	Consiste en que el locador, está sujeto a un horario labor impuesto por el contratante.
	Jornada completa y completa	Consiste en someter al locador a una labor continua e ininterrumpida, no permitiéndole abandonar el lugar de la prestación
	Acatamiento de órdenes e instrucciones impartidas por un él contratante.	Consiste en que el contratante dicta las órdenes para la ejecución de los servicios del locador
	Supervisión constante	Se somete al locador a la supervisión y subordinación del contratante.
	Herramientas de trabajo	El contratante proporciona todas las herramientas de trabajo al locador, inclusive los ambientes de trabajo.
	Labor realizada en instalaciones del contratante	Se obliga al locador a asistir al espacio físico donde desarrolla sus labores el contratante.

Como se puede apreciar en la **Tabla N°03** Para definir si existe una concomitancia de trabajo encubierto, se deberán evaluar los hechos concretos y la prestación ejecutada por cada locador, de tal manera que, si se advierten los denominados indicios de laboralidad, estos son: la sujeción de una jornada completa, a un horario de trabajo, el acatamiento de órdenes, la supervisión constante, la prestación en el local del contratante, la provisión de herramientas de trabajo, entonces podemos afirmar que estamos ante un contrato de trabajo encubierto, pues tal como se ha establecido en la tabla 02, la locación de servicios se caracteriza por ser una prestación determinada e independiente.

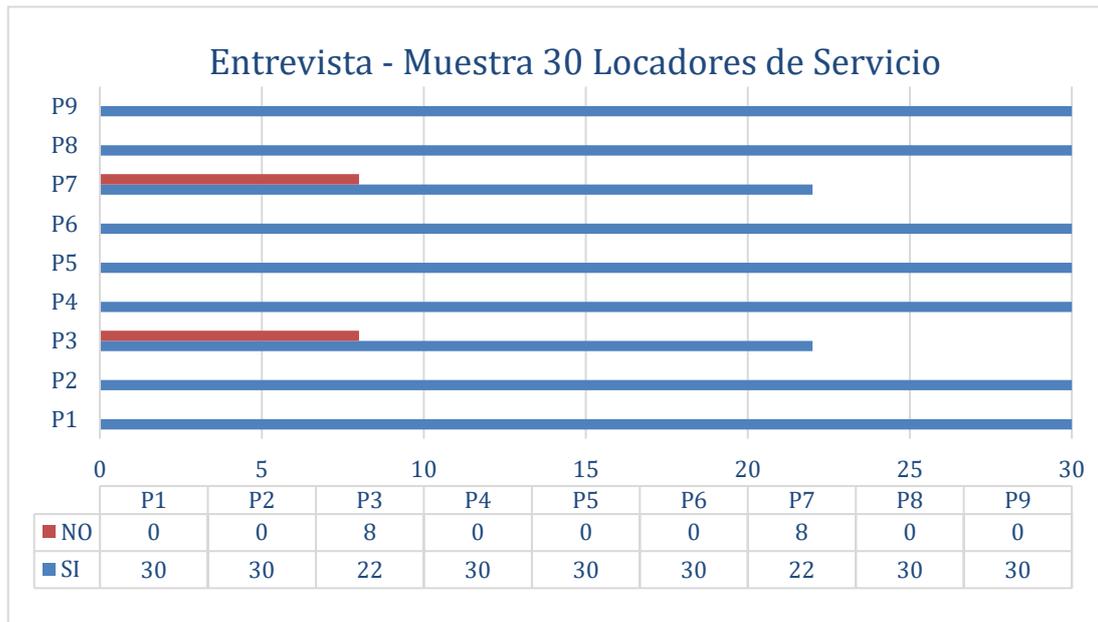
A fin de determinar, si existe desnaturalizaciones de contratos en la Municipalidad provincial de Chepén se procedió aplicar una entrevista a un grupo de 30 locadores, que constituyen nuestra muestra de estudio, obteniendo los siguientes resultados

**Tabla N° 4**

<b>Fuente: Entrevista realizada para la muestra conformada por 30 locadores de servicio</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>		<b>Observación</b>
	SI	NO	
Pregunta 1 ¿En el área donde Usted labora se encuentra a cargo de un jefe o supervisor inmediato?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan estar bajo el control de un jefe o supervisor, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores se encuentran a cargo de un jefe o supervisor inmediato.
Pregunta 2 ¿Se encuentra Usted sujeto a un horario de trabajo en el área que se desempeña?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan tener un horario, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores están sujeto a un horario de trabajo en el área que se desempeñan.

Pregunta 3 ¿Recibe Usted alguna bonificación o incentivo en fiestas patrias y/o navidad?	22	8	En este cuadro se aprecia que, de 30 muestras seleccionadas, 22 locadores mencionan recibir bonificación, otros 8 locadores indican no recibir bonificación, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 73.33% de locadores indican sí recibir una bonificación mientras que el 26.67% de locadores mencionan no recibir un beneficio en fiestas patrias y/o navidad.
Pregunta 4 ¿Cuenta Usted con uno o dos días de descanso laboral a la semana?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan tener uno o dos días de descanso laboral a la semana, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores cuenta con uno o dos días de descanso laboral a la semana.
Pregunta 5 ¿Cuenta Usted con un tiempo para su refrigerio?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan tener un tiempo para su refrigerio, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores cuenta con un horario para sus alimentos.
Pregunta 6 ¿Se le otorgó el descanso vacacional durante el tiempo que viene laborado en la Municipalidad Provincial de Chepén?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan tener asueto vacacional mientras el tiempo que presta sus servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores se le otorgó el descanso vacacional durante el tiempo que viene laborado en la Municipalidad Provincial de Chepén.
Pregunta 7 ¿Ha obtenido algún tipo de reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo a la labor que desempeña?	22	8	En este cuadro se aprecia que, de 30 muestras seleccionadas, 22 locadores mencionan haber obtenido algún tipo de reconocimiento de las metas trazadas, otros 8 locadores indican no haber obtenido ningún tipo de reconocimiento de las metas trazadas, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 73.33% de locadores indican sí haber recibido algún tipo de reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo a la labor que desempeña, mientras que el 26.67% de locadores mencionan no haber recibido ningún tipo de reconocimiento por el

			cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo a la labor que desempeña.
Pregunta 8 ¿Se le solicita o se le ha solicitado alguna vez enviar a través de su WhatsApp personal la ubicación en tiempo real para corroborar la hora de llegada a su centro de labores?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan enviar a través de su WhatsApp personal la ubicación en tiempo real para corroborar la hora de llegada a su centro de labores, porque así se les solicita, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores envían a través de su WhatsApp personal la ubicación en tiempo real para corroborar la hora de llegada a su centro de labores a solicitud de su jefe inmediato.
Pregunta 9 ¿Se le solicita o se le ha solicitado alguna vez enviar a través de su WhatsApp personal una fotografía señalando la hora de llegada para corroborar que usted se encuentra laborando desde el momento de su ingreso a su área de trabajo?	30	0	En este cuadro se aprecia que, de las 30 muestras seleccionadas, todos los locadores mencionan que enviar a través de su WhatsApp personal una fotografía señalando la hora de llegada para corroborar que se encuentra laborando desde el momento de su ingreso a su área de trabajo porque así se les solicitan, por lo tanto, de la muestra que se ha considerado para la investigación el 100% de locadores si les solicitan enviar a través de su WhatsApp personal una fotografía señalando la hora de llegada para corroborar que se encuentra laborando desde el momento de su ingreso a su área de trabajo.



Como se puede apreciar en la **Tabla N°04** Para determinar si existe desnaturalizaciones de contratos en la Municipalidad provincial de Chepén se procedió aplicar una entrevista a un grupo de 30 locadores que constituyen el 100% de nuestra muestra de estudio, obteniendo como resultado que todos los locadores encuestados, se encuentran subordinados o supervisados, y están sujetos a un horario de trabajo en el área que se desempeñan; un 73.33% de locadores indican sí recibir una bonificación mientras que el 26.67% de locadores mencionan no recibir un incentivo en fiestas patrias y/o navidad; el 100% de locadores cuenta con uno o dos días de descanso laboral a la semana; el 100% de locadores cuenta con un tiempo para su refrigerio; al 100% de locadores se le brindó el descanso vacacional mientras vino prestando sus servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén; el 73.33% de locadores indican sí haber recibido algún tipo de reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo a la labor que desempeña, mientras que el 26.67% de locadores mencionan no haber recibido ningún tipo de reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo a la labor que desempeña; el 100% de

*locadores envían a través de su WhatsApp personal la ubicación en tiempo real para corroborar la hora de llegada a su centro de labores a solicitud de su jefe inmediato; además, de que se les solicita enviar a través de su WhatsApp personal una fotografía señalando la hora de llegada para corroborar que se encuentra laborando desde el momento de su ingreso a su área de trabajo.*

*A partir de los resultados adquiridos, se puede evidenciar que en las contrataciones por locación de servicios que tienen lugar en la Municipalidad Provincial de Chepén, al año 2021 se han presentado los denominados indicios de laboralidad, los cuales de acuerdo a lo señalado en la Tabla N° 3, son: sujeción a un horario de trabajo, sujeción a un jefe o supervisor, asistencia del servicio en las instalaciones de la institución, descansos, entre otras situaciones que permiten evidenciar los elementos de una verdadera contratación de naturaleza laboral, a partir de lo cual se puede colegir, que los contratos de locación de servicios, de los 30 locadores que componen la muestra de estudio, se encuentran desnaturalizados, por cuanto se evidencia la existencia de rasgos de laboralidad, más no de una contratación de tipo civil.*

***Objetivo N° 3 Analizar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén***

***Tabla N° 5***

***Procesos judiciales por desnaturalización de contratos contra la Municipalidad de Chepén***

<b>PROCESO</b>	<b>PRETENSIÓN</b>	<b>ESTADO</b>
00012-2022-0-1608-JR-LA-01	DEMANDA RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL - PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS	DEMANDA ADMITIDA

00014-2022-42-1603-JR-LA-01	DEMANDA RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL - PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS	DEMANDA ADMITIDA
00015-2022-0-1603-JR-LA-01	DEMANDA RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL - PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS	DEMANDA ADMITIDA
EXP. JUZGADO	MEDIDA CAUTELAR	

Como se puede apreciar en la **tabla N°05** de la muestra de los 30 locadores de servicios quienes formaron parte de la investigación, tomamos como referencia a 3 locadores los cuales han iniciado su proceso por Desnaturalización de Contrato al término del año 2022, cuyas demandas laborales han sido admitidas y se encuentran con medida cautelar en las cuales el Juez ha ordenado la reposición en sus puestos de trabajo.

### **Tabla 06**

#### **Aproximación de costos por reposición de trabajadores cuyos contratos han sido desnaturalizados**

\*Cálculo realizado en base al sueldo mínimo S/ 1025.00 en Perú a mayo de 2023

Remuneración x 12	12,300.00
Gratificaciones (x2)	2050.00
CTS	597.92
Otros beneficios	400.00
Total	15,347.90
Total, por 30 trabajadores	460,437.00

Como se puede apreciar en la **tabla N°06** se elaboró una aproximación del costo por reposición de los trabajadores, cuyo contrato ha sido desnaturalizado, tomando en

*consideración al sueldo mínimo establecido en el Perú, el cual asciende actualmente a mil veinticinco soles; teniendo como resultado un total de S/ 15,347.00 por locador. Por lo que, ante una eventual demanda por desnaturalización de contrato de los 30 locadores de nuestra muestra, la Municipalidad tendría que asumir un costo aproximado que asciende a 460,437.00. No obstante debe considerarse que, el gasto a efectuar podría elevarse, por cuanto el cálculo se ha hecho considerando el sueldo mínimo vital.*

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como se ha podido evidenciar en las tablas y gráficos presentados en la sección de resultados, a partir de la muestra de 30 locadores, seleccionada de una población de 150 locadores que prestan servicios en MPCH al año 2021, se ha podido determinar a través de la aplicación de una encuesta que dichos contratos muestran indicios de laboralidad, es decir, evidencian la presencia de los rasgos que definen al contrato de trabajo, puesto que, la locación de servicios no supone de ninguna manera la subordinación a un jefe inmediato, el cumplimiento de horario de trabajo, la prestación de servicios en las instalaciones municipales, entre otros rasgos, tales como descansos, vacaciones y/o bonificaciones, que han tenido lugar en la contratación por locación de la muestra seleccionada en la presente investigación. A partir de ello se ha podido concluir que los 30 contratos se encuentran desnaturalizados.

Esta desnaturalización de la contratación por locación, no solo vulnera los derechos de dichos servidores, sino que implica en la práctica, la incoación de demandas laborales, en cuya mayoría de casos, se culmina con la reposición del trabajador a plazo indeterminado, generando altos costos para la administración pública. En ese sentido, en la presente investigación se elaboró un breve ejercicio de simulación de costos que generaría la eventual reposición de un trabajador por desnaturalización de contrato, tomando como base el sueldo mínimo vital en Perú, que asciende a mil veinticinco nuevos soles, por lo que, se advirtió que, por locador repuesto, el gasto alcanzaría los S/ 15,347.00 soles. Por lo que, considerando en dicho ejercicio a toda la muestra, si los 30 locadores fuesen repuestos, el monto incrementaría a 460,437.00 soles. No obstante, la realidad nos muestra que los costos por reposición serían bastante elevados, puesto que las remuneraciones son mayores al mínimo

vital, y considerando que las desnaturalizaciones de contratos son constantes en cada año y cada gestión, esto significaría un perjuicio económico elevado para el Estado.

Esta realidad es constante en las Municipalidades en Perú, y en específico en la Municipalidad materia de este estudio, por lo que, es menester no permanecer indiferente ante dicha problemática. Es en virtud a ello, que esta investigación busca determinar los mecanismos para evitar la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la MPCH.

En ese sentido, luego del estudio realizado, hemos dividido la propuesta en dos tipos de mecanismos: legales y de gestión. Los primeros orientados a la modificatoria a nivel legal, estableciendo prohibiciones que permitan erradicar esta mala práctica, y de gestión, a través del trabajo coordinando con las instituciones y la capacitación permanente a las diversas unidades orgánicas.

En lo que respecta a los mecanismos legales, podemos señalar:

1° Crear una propuesta legislativa que permita la modificación del Art.22° de la Ley Orgánica de las Municipalidades (LOM), en la cual se prescriba como causal de vacancia a la contravención a la Constitución, a la ley, y a las normas de carácter laboral, denotando ilegalidad manifiesta.

En ese sentido el artículo 22° de la LOM quedaría redactado de la siguiente manera:

Incorpórese el numeral 11 al artículo 22° de la LOM.

***22.- VACANCIA DEL CARGO DE ALCALDE O REGIDOR El cargo de alcalde o regidor se declara vacante por el concejo municipal, en los siguientes casos:***

***11. Contravención a la Constitución, a la ley y a las normas de carácter laboral.***

2°. Crear una propuesta legislativa que permita la modificación del Art. 37° de la LOM, en la cual se prohíba el uso de la contratación por locación de servicios para puestos de naturaleza permanente, y/o donde se requiera la presencia de trabajadores sujetos a subordinación.

En ese sentido el artículo 37° de la LOM quedaría redactado de la siguiente manera:

### **ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL**

**Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.**

**Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.**

*Incorpórese el siguiente párrafo*

***\*Quedan prohibidas las contrataciones por locación de servicios en puestos de naturaleza permanente y cuyo desempeño deba ser realizado por trabajadores de conformidad al primer párrafo del presente artículo, bajo responsabilidad.***

Por otro lado, la investigación realizada, ha permitido advertir que existe necesidad de la toma de mecanismos por parte del Estado a fin de evitar este tipo de fraudes a la norma y sobre todo la vulneración de derechos laborales, pues tal como lo advirtió Córdova (2016), en su tesis, “*La Locación de Servicios como Fraude Laboral*”, resulta preocupante la cantidad de infracciones a la legislación laboral y la falta de accionar del Estado en este tipo de casos. En la misma línea de ideas, Ruiz (2016), en su artículo científico: “*La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana*”, advirtió que bajo la interpretación del principio de primacía de la realidad; se recoge como propósito inmediato el

reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador, hecho con el que la presente investigación concuerda, y en virtud a ello, es que se han realizado propuestas tanto a nivel legal como de gestión, que acaben y/o disminuyan esta problemática, y de esta manera se resguarde la dignidad del trabajador, y en consecuencia de la persona como fin supremo del Estado.

Asimismo, resulta importante señalar las implicancias teóricas y prácticas, así como metodológicas de la investigación realizada. En referencia a las *implicancias teóricas y prácticas* producto del desarrollo de la presente investigación, nuestro trabajo ha permitido revisar y realizar una búsqueda exhaustiva y amplia de la literatura científica de los últimos cinco años, desglosando un conglomerado de artículos, revistas y tesis de investigación en las cuáles se problematiza el fenómeno de la desnaturalización de la locación de servicios como una mala praxis a la que se somete a los prestadores para negarles y/o no reconocerles sus derechos laborales, los cuales comparados con los resultados nos han permitido analizar desde un punto de vista cercano, los efectos negativos de la mala aplicación de los contratos bajo la modalidad de Locación de Servicios, evidenciando una clara transgresión de los derechos laborales de los trabajadores y generando un perjuicio económico al Estado.

Con respecto a las *implicancias metodológicas*, como parte del desarrollo de nuestra investigación, podemos señalar que el instrumento utilizado, este es, la “Guía de entrevista” ha sido un elemento fundamental para determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, pues a partir de la base de preguntas planteadas a la muestra de 30 locadores de servicios, las cuales estuvieron orientadas a percibir los indicios de laboralidad, mostrándonos que no se cumple con la modalidad por la cual fueron contratados. Es por ello,

que la guía de entrevista aplicada servirá como un referente para posibles investigaciones por ser un instrumento práctico, fundamental y exacto.

También, debemos señalar que en la realización de la presente investigación se presentaron algunas *limitaciones*, referidas a la aplicación de la entrevista a los locadores de servicios de la Municipalidad Provincial de Chepén, ello debido a la poca disposición de algunos funcionarios de la Municipalidad (Gerentes y Sub Gerentes) de diferentes áreas quienes no nos permitieron aplicar la entrevista a los locadores que prestan servicios en las áreas que dirigen, sin embargo, logramos desarrollar nuestra investigación con aquellas áreas que nos brindaron el espacio y tiempo para poder aplicar la entrevista. Asimismo, debemos señalar que, a pesar de haber tenido los permisos gestionados con anticipación para nuestro ingreso a la Municipalidad Provincial de Chepén, algunos funcionarios se negaron a darnos su apoyo prohibiendo a los locadores que se encuentran bajo su cargo a brindarnos algún tipo de entrevista o información.

Finalmente, luego de realizada la investigación, podemos arribar a las siguientes conclusiones:

1. En lo que respecta a las formas de provisión de personal en la Municipalidad provincial de Chepén, se puede concluir que en la administración pública existe hasta tres regímenes para contratar al personal, DL 276, DL 728 y CAS, por lo que la Municipalidad de Chepén, al ser una entidad de la administración pública se encuentra facultada, de conformidad al ordenamiento jurídico vigente, para dotarse de personal aplicando cualquier de los regímenes vigentes, de acuerdo a sus necesidades, reservando el uso de la contratación por locación de servicios, para servicios no permanentes.

2. Del estudio realizado se ha logrado demostrar la existencia de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad provincial de Chepén, por cuanto, luego de realizadas las entrevistas a la muestra de estudio, se verificó que el personal contratado bajo dicha figura, presenta en sus contrataciones indicios de laboralidad, es decir, características propias de los contratos laborales tales como subordinación, sujeción a horario, supervisión y asistencia a las instalaciones de la entidad.
3. La desnaturalización de contratos de locación de servicios, evidenciada en la Municipalidad de Chepén, no solo trae como consecuencia la vulneración de los derechos laborales de estos servidores, los que, en ejercicio de su derecho han entablado procesos judiciales contra la Municipalidad a fin de ser repuestos en calidad de trabajadores a plazo indeterminado, lo cual genera un impacto negativo y perjuicio económico al Estado, pues la reposición por cada trabajador representa un gasto de aproximadamente S/ 15,347.00 soles, lo cual se incrementa de acuerdo a la remuneración a percibir por el trabajador.
4. Finalmente, esta realidad, no solo atañe a la Municipalidad Provincial de Chepén, sino que es una realidad en las diversas administraciones públicas en el Perú, por lo que se hace necesario determinar los mecanismos para evitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Así, se han determinado dos tipos de mecanismos: legales y de gestión. El primero consiste en la modificación de los artículos 22° y 37° de la LOM, que comprende la vacancia del cargo de alcalde por incumplimiento a las normas constitucionales y de carácter laboral, además de una prohibición al momento de contratar a los locadores de servicio para puestos de naturaleza permanente; el segundo mecanismo está orientado a la coordinación

institucional, que abarca la capacitación permanente a las diversas unidades orgánicas con el fin del correcto empleo de la figura de locación de servicios.

## REFERENCIAS

1. Aguilar L., (2014). *“Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad Laboral?”*. Argentina. Revista Científica de Ciencias Económicas “OIKO NOMOS”.
2. Armelino M., (2015). *El proceso político de la reforma laboral en la administración pública argentina (1989-1999)*. Argentina. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334696002>
3. Benavides J., (2010). *“Contrato de prestación de servicios. Dificil delimitación frente al contrato realidad”*. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337630235003>
4. Constitución Política del Perú de 1993
5. Díaz I., (2011). *“Límites a las cláusulas modificativas de la responsabilidad contractual en el derecho romano. Estudio en perspectivas de solución de las problemáticas de derecho moderno”*. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=417537594001>
6. Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
7. Decreto Supremo 003-97-TR – TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
8. Dueñas J., (2020). *“Desnaturalización de contratos de locación de servicios en salud en tiempo de emergencia sanitaria”*. Perú. Universidad César Vallejo – Lima.
9. Erbeta A., (2017) *“La cesación unilateral del contrato de obra prevista en el art. 1999 inc. 2° del código civil”*. Chile. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370852131001>
10. Garrido L., (2008). *“Las desigualdades negociales y la trascendencia del poder en la negociación contractual”*. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82511510>
11. Luján F., (2015). *“La desnaturalización del contrato de empleo público”*. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503856210010>

12. Martínez Y. (2016). “*Estándares para eliminar ataques de seguridad en los servicios web*”. Obtenido de <http://publicaciones.uci.cu/index.php/SC/article/viewFile/965/593>
13. Méndez M. (2018). “*Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza*”. Perú. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_5ae4a4c4d21375496992976d58bc0af4](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5ae4a4c4d21375496992976d58bc0af4)
14. Mercado M., (2017). “*Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Resposición*”. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_6f1704b90c5c288361882538791d9e45](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_6f1704b90c5c288361882538791d9e45)
15. Moreno D. (2008). “*El contrato de outsourcing*”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. México: Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42712207>
16. Neves J. (2007), “*Introducción al Derecho Laboral*”. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú”.
17. Nueva Ley procesal del Trabajo 29497
18. Paredes J. (2011), “*Elementos del Contrato de Trabajo, Periodo de Prueba y Ius Variandi de Horarios*”. Revista Derecho Laboral Individual. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v21n2/0124-0579-esju-21-02-227.pdf>
19. Poblete, L. (2013). “*Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007)*”. Argentina. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693028>
20. Prieto W., (2009) “*Intermediación Laboral*”. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013122002>
21. Ramos X., (2018). “*Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios*”. Perú. Obtenido de

- [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_6f1704b90c5c288361882538791d9e45](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_6f1704b90c5c288361882538791d9e45)
22. Rodríguez A. y Pérez, A. O. (2017). “*Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*”. Cuba. Revista EAN, 82, pp.179-200. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
  23. Roman D., (2018). “*Desnaturalización de contrato por presunción de laboralidad, casación n° 608-2017- Lima*”. Perú. Universidad Científica del Perú.
  24. Ruiz L., (2016). “*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*”. Arequipa. Universidad Católica San Pablo.
  25. Sánchez A., (2005) “*La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios*”. Perú. Universidad Nacional del Altiplano- Escuela de Post Grado – Puno.
  26. Torres A., (2020). “*El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020.*”. Perú. Universidad César Vallejo – Trujillo.
  27. Tostes M., (2012). “*Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú*”. Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142016>
  28. Toyama J., (2012). “*Validez y eficacia del contrato de trabajo*”. Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142020>
  29. Vallejo M., (2018). “*El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017*”. Perú. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_c78851951e9e2da5d7bab8fb588416c6](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c78851951e9e2da5d7bab8fb588416c6)
  30. Vilela A., (2013) “*Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*”. Revista Análisis Laboral.
  31. Vilchez L., (2015). “*Desnaturalización del contrato de trabajo*”. Perú. Ius revista.

## ANEXOS

### GUÍA DE ENTREVISTA, *anexo Nro. 1*

Fecha:

Entrevistado:

#### CUESTIONARIO

Agradecemos su valiosa participación y colaboración; la información proporcionada solo será utilizada con fines de investigación, nos sujetamos a la Ley de Protección de datos personales Número 29733 de forma que, sus respuestas serán absolutamente confidenciales.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de seis preguntas, las cuales deberán ser respondidas según su experiencia.

#### I. SOBRE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN 2021

1. ¿Bajo qué modalidad contractual se encuentra Usted laborando la Municipalidad Provincial de Chepén?

- Contrato de locación de servicios ( )
- Régimen CAS ( )
- Otros ( )

2. ¿En el área donde Usted labora se encuentra a cargo de un jefe o supervisor inmediato?

- Sí ( )
- No ( )

3. ¿Se encuentra Usted sujeto a un horario de trabajo en el área que se desempeña?

- Sí ( )

- No ( )

4. ¿Recibe Usted alguna bonificación o incentivo en fiestas patrias y/o navidad?

- Si ( )

- No ( )

## II. SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de diez preguntas, las cuales deberán ser respondidas según su experiencia.

1. ¿Cuenta Usted con uno o dos días de descanso laboral a la semana?

- Sí ( )

- No ( )

2. ¿Cuenta Usted con un tiempo para su refrigerio?

- Sí ( )

- No ( )

3. ¿Se le otorgó el descanso vacacional durante el tiempo que viene laborado en la Municipalidad Provincial de Chepén?

- Sí ( ) Días 15 días ( ) 30 días ( )

- No ( )

- No me corresponde ( )

4. ¿Ha obtenido algún tipo de reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas de acuerdo a la labor que desempeña?

- Sí ( )

- No ( )

5. ¿Se le solicita o se le ha solicitado alguna vez enviar a través de su WhatsApp personal la ubicación en tiempo real para corroborar la hora de llegada a su centro de labores?

- Si ( )

- No ( )

6. ¿Se le solicita o se le ha solicitado alguna vez enviar a través de su WhatsApp personal una fotografía señalando la hora de llegada para corroborar que usted se encuentra laborando desde el momento de su ingreso a su área de trabajo?

- Si ( )

- No ( )

### **Aplicación de la Entrevista en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Chepén, *anexo No. 2***

