



UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA

Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables Financieras y
Administrativas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política

TESIS

Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de
beneficios laborales en obreros de Municipalidad Provincial Barranca, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

PRESENTADO POR:

Walter Junior Blas Mendoza
Yulios Chumpitaz Rivadeneyra

BARRANCA-PERÚ

2024

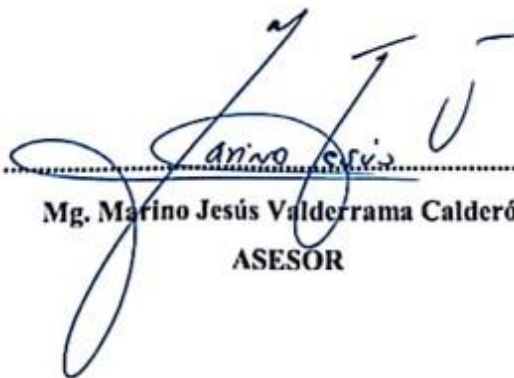
CONTRA CARATULA



Mg. Yorrlanka Evelin Damián Espinoza
PRESIDENTE



Mg. Victor Manuel Bazán Montenegro
MIEMBRO



Mg. Marino Jesús Valderrama Calderón
ASESOR



Barranca, 10 de abril de 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los integrantes del Jurado Evaluador:

Presidente	: Mg. Yorrlinka Evelin Damián Espinoza
Miembro	: Mg. Víctor Manuel Bazán Montenegro
Asesor	: Mg. Marino Jesús Valderrama Calderón

Se reúnen para evaluar la sustentación de tesis titulada:

Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros de Municipalidad Provincial Barranca, 2021.

Presentada por el(los) graduado(s):

- BLAS MENDOZA, WALTER JUNIOR
- CHUMPITAZ RIVADENEYRA, YULIOS

Para optar el Título Profesional de ABOGADO

Luego de haber evaluado la sustentación de tesis, concluye en calificar a:

Apellidos y Nombres: - BLAS MENDOZA, WALTER JUNIOR - CHUMPITAZ RIVADENEYRA, YULIOS			Nota: 17	
Sobresaliente ()	Muy bueno (X)	Buena ()	Regular ()	Desaprobado ()

Los miembros del Jurado Evaluador firman en señal de conformidad.



 Mg. Yorrlinka Evelin Damián Espinoza
 Presidenta



 Mg. Víctor Manuel Bazán Montenegro
 Miembro



 Mg. Marino Jesús Valderrama Calderón
 Asesor

DEDICATORIAS

Dedicamos esta tesis a nuestros padres y a todos nuestros familiares que nos apoyaron en todas las etapas de la investigación.

Walter y Yulios

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al personal de la Municipalidad Provincial de Barranca por las facilidades concedidas en la recopilación de datos, fuentes que sirvieron para la conclusión de la tesis.

Los autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Por el presente documento, **Walter Junior Blas Mendoza**, identificado con DNI N° 71518302, egresado de la carrera de Derecho y Ciencia Política, informo que elaboré la Tesis denominada: **Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros de Municipalidad Provincial Barranca, 2021**, para optar el título profesional de Abogado, declaro que toda la información presentada en la presente tesis es auténtica y veraz.

Por lo cual firmo la presente, en señal de veracidad, caso contrario me someteré a las sanciones de ley que dictamine la Universidad Nacional de Barranca.

Barranca, 10 de abril del 2024



.....
Walter Junior Blas Mendoza

DNI: 71518302

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Por el presente documento, **Yulios Chumpitaz Rivadeneyra**, identificado con DNI N° 21851365, egresado de la carrera de Derecho y Ciencia Política, informo que elaboré la Tesis denominada: **Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros de Municipalidad Provincial Barranca, 2021**, para optar el título profesional de Abogado, declaro que toda la información presentada en la presente tesis es auténtica y veraz.

Por lo cual firmo la presente, en señal de veracidad, caso contrario me someteré a las sanciones de ley que dictamine la Universidad Nacional de Barranca.

Barranca, 10 de abril del 2024



.....

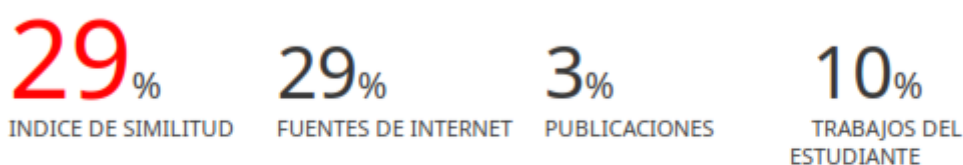
Yulios Chumpitaz Rivadeneyra

DNI: 21851365

REPORTE TURNITIN

Desnaturalización de contratos por locación de servicios y
afectación de beneficios laborales en obreros de
Municipalidad Provincial Barranca, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	doku.pub Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%
6	jornadasinvestigacion.der.unicen.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
8	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

INDICE

	pág.
Parte preliminar	
Carátula interna	i
Contra carátula.....	ii
Acta de sustentación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Reporte Turnitin	viii
Índice textual	viii
Índice de tablas	xi
II. Información general.....	1
III. Resumen	2
Abstract.....	3
IV. Planteamiento del problema	4
3.1. Situación del problema	4
3.2. Formulación del problema	7
V. Justificación	8
VI. Antecedentes y estado del arte	
6.1. Internacionales	10
6.2. Nacionales	11
6.3. Regionales	14
6.4. Locales	15
6.5. Estado del arte	16
VII. Hipótesis y variables de estudio	
7.1. Hipótesis	37

7.2.	Variables de estudio	37
7.3.	Operacionalización de variables.....	38
VIII.	Objetivos.....	39
IX.	Metodología.....	40
9.1.	Tipo y diseño de investigación.....	41
9.2.	Población y muestra	41
9.3.	Técnicas e instrumento de investigación.....	42
9.4.	Procedimiento y análisis.....	43
X.	Consideraciones éticas.....	45
XI.	Resultados y discusión.....	46
	Resultados.....	46
	Discusión	54
XII.	Conclusiones y recomendaciones	58
	Conclusiones.....	58
	Recomendaciones	59
XIII.	Referencias bibliográficas	60
XIV.	Anexos	
1.	Matriz de consistencia	64
2.	Cuestionario.....	65
3.	Matriz de niveles de datos tabulables	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01 Estadística de fiabilidad.....	44
Tabla 02 Nivel de las causas sociales.....	46
Tabla 03 Nivel de las causas sociales.....	47
Tabla 04 Nivel de las causas económicas.....	48
Tabla 05 Nivel de las causas económicas.....	49
Tabla 06 Nivel de la desnaturalización de contratos	50
Tabla 07 Nivel de la desnaturalización de contratos	51
Tabla 08 Nivel de la afectación de beneficios laborales	52
Tabla 09 Nivel de la afectación de beneficios laborales	53

II. INFORMACIÓN GENERAL

2.1. Título de la tesis:

Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros Municipalidad Provincial Barranca, 2021

2.2. Autores:

Walter Junior Blas Mendoza

Yulios Chumpitaz Rivadeneyra

2.3. Asesor:

Mg. Marino Jesús Valderrama Calderón.

2.4. Tipo de investigación:

Según su finalidad fue aplicada, por cuanto la doctrina de la investigación científica lo considera como fuente propositiva con alternativas de solución, que se aprecian en las recomendaciones.

2.5. Programa y línea de investigación vigente:

Programa: Área de Ciencias Sociales.

Línea de investigación: Derecho social.

2.6. Duración del informe final:

Fecha de inicio: agosto del 2023.

Fecha de término: noviembre del 2023.

2.7. Localización de la tesis:

Ciudad de provincia de Barranca - Perú

III. RESUMEN

El informe final se desarrolló sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios entendida como la mutación de la relación laboral temporal a uno de plazo indeterminado que aparentemente es un contrato civil de locación servicios, pero, en la realidad tipifica hacia una relación con derecho a estabilidad laboral, con el cual se afecta a los beneficios sociales tanto a los que laboran como obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca entre ellos se encuentran del sector limpieza pública y serenazgo encargado de la seguridad y vigilancia pública municipal, la *metodología* fue para una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, con su diseño no experimental transversal, la muestra fueron 161 obreros que abarca al sector de limpieza y Serenazgo (155) y empleados (06) de la Unidad de Recursos Humanos de dicha municipalidad, se usó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. En cuanto, a los *Resultados*, se estableció que las causas sociales y económicas desnaturalizan la locación de servicio, afectando los beneficios sociales de los obreros municipales. Se finalizó, con la *discusión* de los resultados, los cuales se estructuró previamente en tablas, con el apoyo del SPSS, concluyendo que las causas sociales compuestas por el desempleo en un 68 % y la necesidad del servicio público con 63 %. Asimismo, las causas económicas integradas por la falta de presupuesto nacional con un porcentaje 70 % y el diminuto presupuesto para obreros con un nivel de 53 %; desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Palabras Clave: Desnaturalización de contratos; locación de servicios; beneficios laborales; obrero.

ABSTRACT

The final report was developed on the denaturalization of service rental contracts understood as the mutation of the temporary employment relationship to one of an indefinite period that apparently is a civil service rental contract, but in reality it typifies a relationship with the right to labor stability, which affects the social benefits of both those who work as workers of the Provincial Municipality of Barranca, including those from the public cleaning and serenazgo sector in charge of municipal public security and surveillance, the methodology was for an investigation applied with a quantitative approach, with its non-experimental cross-sectional design, the sample was 161 workers that cover the cleaning and Serenazgo sector (155) and employees (06) of the Human Resources Unit of said municipality, the survey technique was used and instrumented the questionnaire. Regarding the Results, it was established that social and economic causes distort the location of service, affecting the social benefits of municipal workers. It ended with the discussion of the results, which were previously structured in tables, with the support of SPSS, concluding that the social causes were composed of unemployment at 68% and the need for public service at 63%. Likewise, the economic causes included the lack of a national budget with a percentage of 70% and the tiny budget for workers with a level of 53%; They denature the contracts for the location of services and affect the labor benefits of the workers of the Provincial Municipality of Barranca, 2021.

Keywords: Denaturation of contracts; location of services; Laboral benefits; worker.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

4.1. Situación del problema

La desnaturalización de contratos por locación de servicios y su impacto en los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial Barranca constituye, socialmente y económicamente, un problema de investigación porque implica violaciones de derechos laborales, genera desigualdad y discriminación, fomenta la evasión de responsabilidades, costos, destaca la necesidad de establecer mecanismos de fiscalización y control para asegurar que esto se haga dentro del marco legal vigente y proteger los derechos de los trabajadores obreros de dicha comuna.

En un contexto nacional, el contrato motivo de esta investigación registra su normativa en el código civil peruano, no pertenece a la amplia concepción de contratos laborales, es un contrato civil, lo cual también corresponde a tener una distinta normativa, en el artículo 1764 en la que se establece todos los requisitos y la forma de este contrato civil, resaltando el legislador que el locador se obliga a realizar una cierta obligación, en un tiempo definido, prestando sus servicios sin la subordinación. Con respecto al pago, el monto no varía y las formas con las fechas están contenidas en el contrato. El plazo máximo que se establece en el artículo 1768 del código civil es de 3 a 6 años. Seis años para la prestación de servicios profesionales y tres años para otros servicios (Vilca, 2021). De modo que, este contrato de locación constituye un problema porque no otorga beneficios sociales para los trabajadores que laboren bajo este régimen.

Por otro lado, los obreros municipales catalogados como parte de la carrera de la administración y eso se debe al conocido Caso Huatuco, donde se estableció que los servidores municipales corresponden estar contratados con el TUO del D. Leg. 728 regulado como Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S.003-97-TR (en adelante LPCL) pero pese a esta sentencia que tiene obligatoriedad en todo el territorio peruano, las municipalidades haciendo caso omiso siguen contratando a los obreros por contrato de locación de servicios, lo cual, no solo vulnera derechos laborales, sino

derechos fundamentales. Por su lado, el TC estableció criterios específicos desde cuando se desnaturaliza el contrato: “Mientras exista un vínculo contractual entre las partes, empleando el principio de primacía de la realidad; rasgos de laboralidad; la refrendación de los tres rasgos fundamentales de un contrato de trabajo; la contravención normativa por inaplicación del Art. 4 LPCL (Abarca, 2020). Por tanto, estos criterios ayudan a descubrir el vínculo laboral que se intentó cubrir con el contrato de locación de servicios, desconociendo el derecho al contrato de trabajo y a gozar de los beneficios sociales.

En cuanto a las investigaciones previas del contexto internacional, nacional y regional, coinciden en que es una problemática este tipo de contratación en el sector público, por cuanto están forzando el contrato civil para precarizar los derechos laborales, incluso derechos de la seguridad social como la salud, jubilación y colaterales para su familia. Por ende, la desnaturalización de los contratos por locación de servicios y la consecuente afectación de los beneficios laborales en los obreros de la Municipalidad Provincial Barranca durante el año 2021 constituye un hecho que demanda una investigación detallada debido a las siguientes razones:

1. Violación de derechos laborales: El hecho de que los obreros sean contratados bajo la figura de locación de servicios, en lugar de un contrato laboral regular, implica una vulneración de sus derechos laborales fundamentales, declarados en la Carta Magna del Perú, tales como vacaciones remuneradas, gratificaciones, seguro social y otros establecidos por la legislación laboral.

2. Desigualdad y discriminación: La desnaturalización de los contratos laborales crea una situación de desigualdad entre los obreros de la Municipalidad Provincial Barranca y otros trabajadores que sí gozan de los beneficios laborales correspondientes. Esta disparidad en el trato laboral puede constituir una forma de discriminación y afectar la calidad de vida de los obreros, matrimonio y su prole.

3. Evasión de responsabilidades y costos: La utilización de contratos por locación de servicios por parte de la Municipalidad Provincial Barranca implica una forma de

evadir responsabilidades y costos, asociados a un contrato de trabajo regular. Esto puede incluir y eludir obligaciones laborales, como el pago de contribuciones a la seguridad social y otros beneficios económicos y sociales a los que los obreros tienen derecho.

4. Necesidad de fiscalización y control: La existencia de prácticas de desnaturalización de contratos laborales en la Municipalidad Provincial Barranca resalta la necesidad de establecer procedimientos de supervisión y control por parte de los entes vigilantes de este fin. Es necesario garantizar que se cumplan las normas laborales y que los trabajadores estén protegidos contra la explotación y el abuso laboral.

Por último, ante las brechas expuestas líneas arriba, se puede cubrir mediante la ampliación del presupuesto nacional del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante MEF) para las comunas y con la recomendación donde se propuso que el MEF en su proyecto de Ley del presupuesto cree una partida económica definitiva en el presupuesto nacional para las municipalidades exclusivamente para la contratación de personal de limpieza y Serenazgo a fin que el Congreso de la República lo apruebe. Por tanto, es factible porque no solo beneficia a la comuna de Barranca, sino a otras municipalidades, por los efectos erga omnes que tiene una ley expedida por el Poder Legislativo.

4.2. Formulación del problema

Problema General

¿Cómo las causas sociales y económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales en los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca 2021?

Problemas Específicos

Pe.1. ¿Cómo las causas sociales desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales en obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

Pe.2. ¿A qué se debe que las causas económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales en obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?

V. JUSTIFICACIÓN

La tesis se justificó en tres esferas: teórico, práctica y social, como a continuación se desarrolla:

De tal modo que la investigación se **justifica teóricamente**, porque es relevante desde el punto de vista académico, ya que aborda cuestiones relacionadas con el derecho laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. El análisis de la desnaturalización de contratos y su impacto en los beneficios laborales de los obreros, a su vez, permitió contribuir al conocimiento y la comprensión de la problemática. Por consiguiente, ante las brechas indicadas, se cubre con la recomendación contenida en el informe final de la tesis, que el MEF considere, en su proyecto de ley del presupuesto del sector público del 2025, una partida económica definitiva en el presupuesto nacional para las municipalidades exclusivamente para la contratación de personal de limpieza y Serenazgo a fin de que el Congreso de la República lo apruebe, con el cual se beneficiarán las municipalidades en general, se evitará la desnaturalización de la locación de servicio y la vulneración de los beneficios sociales de los obreros municipales. Incluso, esta legislación debe generalizarse para otras municipalidades del ámbito local, regional y metropolitana.

También, posee **justificación práctica**, porque ayuda a solucionar los problemas económicos y sociales, tales como, la negación de los beneficios laborales básicos a los obreros, siendo fundamental abordar esta problemática para promover la igualdad de trato y garantizar que se cumpla con los derechos laborales reconocidos por la legislación vigente a nivel nacional e internacional. Asimismo, evitar la privación de beneficios como vacaciones remuneradas, gratificaciones, y seguridad social; con los cuales se genera inseguridad económica y renuncia de derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes especiales, incluso dichas prácticas ilegales desnaturalizan la política pública laboral del trabajo decente que proscribire que ningún trabajo puede conculcar los derechos de los trabajadores ni rebajar la dignidad de los obreros. Por tanto, en la comuna de Barranca las necesidades del servicio de limpieza y de Serenazgo es necesario cubrir en forma digna con la contratación de obreros, con contratos modales

estipulados en la LPCL., con pagos de todos sus beneficios sociales que le corresponde y previo descuento para la ONP y AFP.

Asimismo, se justifica desde el **ámbito social**, porque los principales beneficiarios son los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, y también se hace extensivo a otras municipalidades del país del ámbito local, provincial y metropolitana; vale decir, que como obreros los servidores de limpieza y Serenazgo, no solo deben obtener contraprestación económica sin menores beneficios sociales ni seguridad social poniendo en peligro su integridad moral, física y psicológica. Además, como proyección social, se debe fomentar la transversalidad de la dignidad humana en toda la relación laboral de los obreros municipales para la humanización del derecho del trabajo, ya que el trabajador antes de trabajador es persona y como tal se le debe respetar, porque el contrato de locación de servicios como dice De Lama (2016) no le despoja de los derechos humanos del que es titular, por el contrario, el sigue siendo titular de los derechos esenciales hasta su extinción como persona.

VI. ANTECEDENTES Y ESTADO DEL ARTE

6.1. Antecedentes

Por la naturaleza de la presente investigación y después de seleccionar de una gran pluralidad de antecedentes de investigación más próximos a la temática de estudio y que sostienen el informe final de la tesis. Así tenemos:

6.1.1. Internacionales

Barandiarán (2023) llevó a cabo su investigación sobre la locación de servicios en pugna con el contrato de trabajo. su metodología fue de una investigación descriptiva, de tipo axiológico, con la técnica de análisis documental y su guía de análisis de documentos. Entre las conclusiones da a conocer que en las diversas actividades profesionales y no profesionales la locación de servicios es un modo de evasión de la ley y la relación de dependencia entendida como subordinación jurídica, técnica y económica, en cambio, en la locación no existe una relación de dependencia propiamente dicha, y, por lo tanto, no se generan derechos laborales.

Maya (2022) investigó en su tesis denominada el fraude laboral en el contrato de locación de servicios. Como metodología aplicó la investigación descriptiva, con el análisis de la jurisprudencia para encontrar la ratio decidendi del caso. Como conclusiones se tiene que la contratación de obreros municipales es un fraude laboral articulado por medio del Derecho civil, y de los contratos de locación de servicios que desde mucho tiempo es el modus operandi en el sector público como medio de evasión de las obligaciones impuestas por la LCT y debe resolverse solo desde la perspectiva del derecho laboral, sin injerencia del derecho civil.

Agudo (2020) realizó la investigación en su tesis de maestría, titulada el Derecho al trabajo de los obreros de la Municipalidad de Cantón Ambato. Su metodología fue, de una investigación descriptiva, de enfoque cualitativo, utilizó la técnica de la observación y el análisis documental para la obtención de datos y resultados. Concluye que no solo se requieren interpretación urgente, también se

necesita prontas soluciones para garantizar el Derecho al trabajo de los obreros municipales, a su vez fomentar los mecanismos para que en lo sucesivo no se continúe con la inestabilidad jurídica, con pérdidas económicas del laborista afectándose tanto él como su familia.

Menéndez (2020) desarrolló investigación en su artículo científico intitulado el contrato de servicios en la gestión indirecta de servicios públicos. Metodología usó para una investigación histórica, complementándose con la técnica de análisis de la legislación y su guía de análisis de documentos. En tanto, se tiene como conclusiones que el contrato de servicios se ha ampliado en su espectro de actuación de forma considerable en la contratación de personal para las necesidades internas de la Administración, incluyendo la prestación de servicios al público e, incluso, de servicios públicos de limpieza y seguridad a la ciudadanía.

Arrieta (2019) investigó en su tesis titulada la locación de servicio en la administración pública argentino. Su método fue para una investigación de análisis de casos jurisprudenciales, con la técnica de análisis de documentos y su instrumento de la guía de análisis documental. Llegó a concluir que la locación de servicios en la administración pública genera mayores inconvenientes por la continuidad de su uso en empleados que forman parte de trabajos permanentes, a quienes no solo se consideran pertenecer a otro régimen laboral preestablecido, sino que, al cesar la contratación, no poseen beneficios socio laborales.

6.1.2. Nacionales

Taipe (2023) ejecuto su investigación en su tesis denominada locador de servicios en el empleo público: Camino a la formalización. Aplicó como metodología para la investigación aplicada, no experimental, con su técnica de análisis documental y su guía de análisis de documentos legislativos y contratos. En cuanto a las conclusiones, da a conocer que la locación de servicios, erróneamente utilizado como contrato civil para evadir responsabilidades laborales en las instituciones públicas que asumen el rol de empleador, ante las normas burocráticas o excesivamente meritocráticas que impiden el ingreso a la carrera pública, por ello optan por esta alternativa de contratación por ser menos costosa y más rápida; además que se

establezca como una política pública la supervisión a estos tipos de contratación en el Estado, por intermedio de Servir.

Maquera (2022), trabajó su tesis de pregrado titulada Derechos vulnerados de obreros locadores de servicio de limpieza, Collao - Ilave. Su metodología fue de investigación básica – descriptiva, no experimental, de enfoque cualitativo, con su técnica de entrevista y análisis de documentos con sus guías respectivas para cada uno como la guía de entrevista y de análisis documental. Como conclusiones se tiene que la mayoría de las municipalidades peruanas hacen uso indebido del contrato de locación de servicios en la actividad de riesgo de limpieza, precarizando los derechos laborales más esenciales de los obreros como a la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores; y ello sumado a las necesidades de trabajar al menos para su subsistencia.

Aranda (2022) hizo su tesis de pregrado intitulado desnaturalización del contrato de locación de servicio y responsabilidad administrativa disciplinaria en el municipio de Guadalupe- Trujillo. La metodología usada fue para una investigación básica, descriptivo, con su técnica de la entrevista e instrumento de la guía de la entrevista. Llegó a las conclusiones que los contratos de locación de servicios tipifican como contrato de trabajo por la subordinación, la prestación personal del servicio y la contraprestación percibida de manera determinada y periódica; desnaturalización que generan responsabilidad administrativa disciplinaria contra los servidores y funcionarios de ese entonces, sin perjuicio de reconocer su real vínculo contractual y sus beneficios sociales.

Salazar (2022) efectuó su investigación en su tesis de pregrado titulada desnaturalización del contrato de locación de servicio en entes estadales. Su metodología fue de una investigación descriptiva, no experimental, de análisis de documentos con su guía de análisis documental. Las conclusiones más relevantes son las municipalidades en la actualidad han desnaturalizado el contrato de locación de servicios de manera generalizada han desnaturalizado sin evaluar los prejuicios que acarrea a futuro a la institución.

Arteaga (2021) efectuó investigación en su tesis de pregrado intitulado la desnaturalización de la locación de servicios de obreros ante la Municipalidad Provincial del Callao. En cuanto su metodología fue dogmática basada en la interpretación de las normas y enmarcada en la investigación descriptiva. Sus conclusiones fueron la municipalidad no respeta las obligaciones que genera el contrato de locador, obligando al registro de asistencia, el empleo de uniforme, transgrediendo el elemento de la no subordinación por tratarse de obreros que se rigen por la LPCL en correspondencia con su articulado 37 de la Ley Organiza de Municipalidades (en adelante LOM) y posteriormente el poder judicial declara su permanencia de la relación laboral ante el ente público, al mismo tiempo ordena el pago de sus beneficios laborales en forma retroactiva.

Torres, (2021) realizó su investigación en su tesis de maestría con el título el contrato de locación de servicios en el municipio de la Esperanza-Trujillo. Su metodología fue de investigación aplicada, de enfoque cualitativo, con su técnica de entrevista y su instrumental guía de entrevista. Entre sus conclusiones se tiene que la desnaturalización del contrato de locación de servicios por tratarse de labores permanentes, los obreros en base al principio de la primacía de la realidad ante sus derechos conculcados, accionan demandas laborales por reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, también se carece de control y fiscalización de las autoridades de trabajo.

Chocaca y Saboya (2021) en su tesis de pregrado investigó sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicio de obreros municipales de Moyobamba. Su metodología fue para una investigación descriptiva, no experimental, de enfoque cuantitativo, con sus técnicas de análisis de documentos y encuesta en confluencia con sus instrumentos guía de análisis de documentos y su cuestionario. Arribaron a las conclusiones, el servicio por locatario son contratos civiles que no generan estabilidad laboral, pero si incertidumbre a portas de fenecer el contrato, ya que no saben nada de su renovación contractual, no tienen cobertura de seguro de salud y para evitar desnaturalización contractual les hacen rotar en áreas para realizar funciones distintas a las que desarrollaban primigeniamente y las labores son de permanencia en el tiempo, ya que estas funciones son esenciales en la sociedad y deben

de realizarse a diario para cautelar el bienestar de la sociedad. Asimismo, la SUNAFIL no realiza fiscalizaciones en dicha municipalidad de ámbito provincial.

Rojas y Cayllahua (2021) investigó mediante su artículo científico titulado contratación de obreros municipales de Chachapoyas- Amazonas y sus derechos laborales. Su metodología que diseño fue para una investigación descriptiva, no experimental, con su técnica de análisis de documentos y su guía de análisis documental. Sus conclusiones fueron que el problema no solo se tiene en dicha municipalidad, sino en las municipalidades del Perú, incluso en el ámbito internacional, con secuelas de vulneración de derechos laborales y constitucionales, demandas laborales y créditos laborales cuantiosas, por último, que cada municipio gestione en forma progresiva la formalización de los obreros municipales por modalidades contractuales de la LPCL.

6.1.3. Regionales

Morales (2020) realizó investigación en su tesis de pregrado denominada la eficacia de la SUNAFIL en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad de Santa María-Huacho. Como metodología utilizó la investigación descriptiva de enfoque mixto, con sus técnicas de análisis de documentos y encuesta, con sus instrumentos de guía de análisis de documentales y el cuestionario. Llegó a concluir que el acta de inspección de dicha superintendencia sirve para acreditar la desnaturalización del contrato de locación de servicios y reclamo de los derechos laborales; asimismo, reclamar su estabilidad laboral ante el poder judicial o la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huacho.

Durand y Matos (2021) en su tesis de pregrado investigó sobre las competencias de la SUNAFIL en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el municipio de Hualmay- Huacho. Utilizaron como metodología de una investigación explicativa, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, con su técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario. Llegaron a concluir que la referida superintendencia debe tener competencia para accionar ante la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, sancionando a la

institución pública edil, a su vez informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE para las multas acciones preventivas, además adicionar al art. 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, la competencia funcional para la SUNAFIL.

6.1.4. Locales

No se registran antecedentes locales, pero indagará sobre este fenómeno laboral en la Municipalidad Provincial de Barranca, y conocer de primera mano lo que realmente ocurre. Ya que, a la fecha de la investigación, somos ex practicante y actual colaborador en un área determinada de dicha institución edil. Por tanto, la cuestión se esbozó a lo largo de la presente investigación.

6.2. ESTADO DEL ARTE

1. Contrato de trabajo

Según Ackerman y Maza (2017) lo define como el acto a partir del cual una persona (necesariamente persona física) se obliga (se somete) a prestar servicios a favor de otro, que puede ser persona física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, la que tiene la facultad de dirigir y organizar el trabajo, aprovechar los frutos del mismo, y la obligación de pagar una remuneración. De modo que, ese “acto” que da origen a la relación de trabajo, acto jurídico bilateral, puede ser expreso o implícito, esta última situación es la que se presenta, en la mayoría de los casos, el mero hecho de trabajar para otro, en situación de dependencia, es suficiente para activar la aplicación de toda la normativa protectoría, y lleva a considerar que, aun en ausencia de todo acuerdo explícito de voluntades que disponga el modo, tiempo y demás condiciones en que una persona se dispone a trabajar para otra, se esté en presencia de un contrato de trabajo.

En definitiva, el contrato de trabajo es la figura que el ordenamiento supone necesaria e insoslayable para que se desarrolle la relación de trabajo, no existe una sin la otra, la relación de trabajo de la que se ocupa el Derecho Individual del Trabajo está indefectiblemente yuxtapuesta en el contrato de trabajo.

2. Clasificación de los contratos

En términos generales, la doctrina realiza la siguiente clasificación con respecto a las modalidades contractuales:

- a) Teniendo en cuenta la vocación de continuidad en el tiempo del contrato de trabajo, este puede ser:
 - **De plazo indeterminado:** es decir, que el contrato dura hasta que alguna de las partes decida su ruptura o cuando el trabajador esté en condiciones de jubilarse;

- **De plazo cierto:** en este caso la duración del contrato podrá encontrarse determinada de antemano, como ocurre con el contrato a plazo fijo, o quedar supeditada a un hecho futuro, pero de acaecimiento cierto, como sucede con el contrato de trabajo eventual. Este tipo de contratos también se denomina contratos modales que la LPCL lo clasifica en 09, como Toyama (2016) lo ilustra:

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

1. CONTRATO POR INICIO O LANZAMIENTO DE UNA NUEVA ACTIVIDAD

- 03 años
 - Apertura de área nueva
 - No se sabe si continuará la actividad
 - Afianzar en el mercado
- Ej. RR.PP. registrando la nueva empresa. Obtención licencia de funcionamiento.

2. CONTRATO POR NECESIDAD DEL MERCADO

- ❖ 05 años
- ❖ Oscilación en la demanda
- ❖ Personal insuficiente
- ❖ Son coyunturales la producción
- ❖ No son satisfechas por el personal permanente
- ❖ Ej. Venta de mascarillas

3. CONTRATO POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL

- ✓ 02 años
- ✓ Sustitución, ampliación de la empresa
- ✓ Mutación empresarial
- ✓ Modificación de las actividades
- ✓ Ej. Trabajadores de computo

CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

4. CONTRATO OCASIONAL

- De 06 meses al año
- Necesidades transitorias
- No habituales
- Ej. Ferias, circos, mecánicos

5. CONTRATO DE SUPLENCIA

- ❖ Hasta el retorno del trabajador (no > 05 años) art 74 LPCL
- ❖ Reemplazar temporalmente al trabajador estable
- ❖ Se extingue cuando se reincorpora
- ❖ No se utiliza para trabajadores sujetos a modalidad
- ❖ No se utiliza por huelga
- ❖ Ej. Enfermedad, otro cargo, embarazo pre y pos natal

6. CONTRATO DE EMERGENCIA

- ✓ Hasta fin de la obra
- ✓ Fortuito (hechos de la naturaleza) Ej. Terremoto, temblores de tierra, tempestades, pestes, incendio natural, desborde de un rio Etc.
- ✓ Fuerza mayor (hecho del hombre) Ej. Huelga, Guerra
- ✓ Inevitable , irresistible

CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO

7. CONTRATO ESPECIFICO

- 08 años casación 1809-2004- Lima, 1004-2004 Tacna
- Obra determinada
- Servicio específico
- Ej. Construcción de canales de irrigación de Chinecas, carreteras,

8. CONTRATO INTERMITENTE

- ❖ Actividades permanentes pero discontinuas
- ❖ No hay plazo
- ❖ Tienen preferencia en la contratación
- ❖ Ej. Pesca

9. CONTRATO DE TEMPORADA

- ✓ Hasta que dure la estación
- ✓ Es imprevisible
- ✓ Estacionales
- ✓ Ej. Venta de helados, Gaseosas heladas, café caliente, venta de ropas

Fuente: Toyama (2016)

b) Según la frecuencia en que se cumplen las prestaciones pactadas por las partes, el contrato puede ser:

- **De prestación continua:** en este caso el trabajador presta sus tareas de forma ininterrumpida con excepción de los plazos legales de descanso (descanso diario, semanal, vacaciones anuales, etc.);
- **De prestación discontinua:** este es el típico caso del contrato de temporada en el que las tareas se llevan a cabo de forma cíclica o estacional en determinadas épocas del año y luego se suspende la prestación de las mismas hasta el nuevo período.

c) Según la extensión temporal de la jornada, el contrato de trabajo podrá ser:

- **A tiempo completo:** con jornadas máximas cuyo límite temporal dependerá en primer lugar de que se trate de una jornada diurna, nocturna o declarada insalubre, además, de lo establecido mediante la negociación colectiva para cada actividad en particular;

- **A tiempo parcial:** modalidad contemplada en el art. 92 ter, LCT en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar tareas en un determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

d) Teniendo en cuenta la finalidad perseguida:

- **Contrato de trabajo típico:** prestación de servicios a cambio de remuneración;
- **Contrato de formación y perfeccionamiento:** teórico práctico para el trabajador.

e) Según el lugar donde se presta el servicio:

- **Prestación de tareas en el espacio físico:** provisto por el empleador: en el que el trabajador se traslada hasta el lugar de prestación de las tareas, sea éste en una empresa o establecimiento, oficinas del empleador, local comercial, etc.
- **Prestación de tareas fuera del espacio físico:** perteneciente al empleador: éste es el caso, por ejemplo, del teletrabajo, modalidad de prestación de tareas en virtud de la cual el trabajador realiza las mismas desde su domicilio mediante la utilización de las TICs (tecnologías de la información y de la comunicación).

3. Relación de trabajo

La doctrina y la legislación históricamente han distinguido de aquel concepto de contrato de trabajo el de relación de trabajo. En cambio, la jurisprudencia casi no se ha ocupado del punto, lo que adelanta, desde ya, la escasa relevancia práctica de la cuestión. Por ello, Ackerman y Maza (2017) definen a la relación de trabajo como el hecho mismo de trabajar para otro, producto o efecto del contrato de trabajo. Es el hecho material que tiene lugar a partir del acto iniciático -como se dijo, expreso o tácito- que se ha denominado contrato de trabajo. Puede así observarse cómo el

legislador nacional ha definido la relación de trabajo con un hecho presente y real, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

4. Razones históricas y teóricas de la distinción entre contrato y relación de trabajo

Motivaciones vinculadas con el devenir histórico del trabajo prestado a favor de otro, y construcciones de la dogmática jurídica de las primeras décadas del siglo pasado, dieron lugar a la referida distinción entre contrato y relación de trabajo, en palabras de Goldin citado por Ackerman y Maza (2017), narran lo siguiente:

El hecho de trabajar por cuenta ajena, en forma subordinada, en los primeros tiempos, y hasta muy avanzada la Edad Media, no tuvo por base un contrato, un acuerdo libre de voluntades. El trabajo esclavo, basamento de la organización social durante siglos, estaba regido por el derecho de propiedad del amo, no por relaciones personales. Lo mismo puede predicarse de trabajadores que ya en la Edad Media cumplían su trabajo para el señor, propietario de la tierra. El régimen de trabajo gremial que tuvo lugar en los siglos XVI a XVIII estuvo delimitado por los estatutos de los gremios antes que por normativas contractuales, que regulaban las jerarquías y condiciones de labor de los sujetos. Se trata, en todos esos casos, de relaciones de trabajo que no tenían por presupuesto un contrato.

A partir del industrialismo, del advenimiento del régimen capitalista, y a influjo del ideario de “hombres libres e iguales” de la Revolución Francesa, toma carta de ciudadanía el contrato de trabajo. Antes de ello, la relación de trabajo respondía a otras causas fuente (esclavitud, trabajo de familia, vasallaje, miembro de una corporación). Desde ya que la autonomía plena de la voluntad, imperando en una relación en la cual una de las partes está en una posición que le posibilita imponer a la otra (al trabajador) todas las condiciones en que se desarrollará el vínculo, no pueden ser calificada como una relación “libre” en el sentido profundo del término, y se presenta como pura unilateralidad patronal.

De allí que, para mitigar los perniciosos efectos que la “libre contratación” tiene sobre la persona del trabajador, ha sido y es el orden público el conjunto de normas heterónomas a las partes individuales (ley estatal y convenio colectivo) la herramienta que modela al contrato de trabajo, haciéndolo compatible y aceptable con un orden social justo. Incluso, desde el plano doctrinario, han tenido lugar tesis calificadas como relacionistas o institucionalistas (también llamadas incorporacionistas o anticontractualistas) que pusieron el acento en la relación de trabajo antes que en el contrato, sosteniendo que lo relevante no es el contrato en sí, el individuo que lo celebra, sino la relación que se establece entre el trabajador y la institución a la que se incorpora. Por otra parte, el iuslaboralista Mario De la Cueva citado por Ackerman y Maza (2017) suscribió sus lineamientos, indicando que los derechos del trabajador no surgirían del contrato, sino de la efectiva prestación de servicios, desde el momento en que se incorpora a la empresa, es decir, a partir de la relación de trabajo. Por tanto, se reconoce a dichas expresiones doctrinarias influencia decidida en la diferenciación legal entre contrato y relación de trabajo. No obstante, hoy se considera que se trata de una discusión superada, en tanto la relación laboral está basada siempre en un contrato de trabajo, como se dijo, expreso o implícito en los hechos mismos de prestar el trabajo y pagar una remuneración.

5. El hecho de la “prestación de servicios” como presunción de existencia del contrato de trabajo

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, se trata de una presunción que admite prueba en contrario, prueba que estará a cargo de quien niega la existencia de contrato de trabajo, y que podrá consistir en circunstancias, relaciones o causas que llevan a una conclusión contraria (por ejemplo, que se trata de un trabajo benévolo, que no tiene por fin el lucro, o que es prestado en el marco de una relación genuinamente autónoma). Por ende, se ha presentado una discusión en la doctrina y en la jurisprudencia sobre el alcance de la mencionada presunción legal. Un sector, hoy mayoritario en la doctrina y prácticamente pacífico en la jurisprudencia, sostiene que el mero o simple hecho de prestar un servicio personal a favor de otro hace presumir (lleva a concluir), salvo prueba en contrario, que se está en presencia de contrato de trabajo. En suma, el hecho de la prestación de servicios predomina y no debe exigirse servicios brindados

bajo la dependencia del otro, si no que, como hace décadas enseñara Guibourg citado por Ackerman y Maza (2017) que, ante la prueba de servicios dependientes, se presume la relación de dependencia, siendo inaceptable esa interpretación, ya que probada la dependencia no hace falta nada más aceptar la existencia de un contrato de trabajo.

6. Características del contrato de trabajo

6.1. Caracteres generales

Considerando el modo en que se perfecciona, el tipo de obligaciones que genera, las relaciones económicas que subyacen, su tiempo de ejecución y su reconocimiento y forma en el ordenamiento legal, el contrato de trabajo presenta las siguientes características:

a) **Consensual:** En tanto el mero consentimiento de las partes perfecciona el contrato, consentimiento que surgirá implícito del hecho de que una persona preste un servicio personal, en las condiciones que seguidamente se analizarán (en relación de dependencia) para otro.

b) **Bilateral:** En cuanto establece obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, principalmente la obligación de prestar el trabajo comprometido a cargo del trabajador, y la de pagar la remuneración en cabeza del dador de trabajo. Sin perjuicio de ello, debe tenerse en cuenta que por diversas razones las leyes laborales imponen al empleador el cumplimiento de su deber prestacional -pagar el salario- sin que se halle presente la contraprestación del empleado (por ejemplo, cuando por motivos biológicos el empleado debe gozar de un descanso -vacaciones- o por motivos patológicos no imputables al empleador aquel se encuentra imposibilitado de trabajar -salario con motivo de enfermedades o accidentes no laborales-). Todo ello porque el salario tiene una función que excede la de mera contraprestación del trabajo.

c) **Oneroso:** Este carácter es fundamental. Cada una de las partes en el contrato de trabajo recibe una ventaja económica en función de una prestación que ha hecho a favor de la otra, la ley nacional expresamente declara el carácter oneroso del vínculo

al predicar que el trabajo no se presume gratuito. Si la relación no es onerosa (como en el caso del trabajo benévolo) no constituirá un contrato de trabajo.

d) De tracto sucesivo: Se califica de este modo el contrato de trabajo en razón de que sus actos se cumplen sucesivamente en el tiempo, y tiene vocación de permanencia y continuidad. Esta particularidad justifica determinadas prerrogativas para el empleador que exorbitan la naturaleza de los contratos en general, como la posibilidad de modificar ciertas condiciones no esenciales de la prestación de trabajo, teniendo en mira las necesidades de la empresa.

e) Nominado: Son contratos nominados aquellos que están especialmente regulados por la ley. Desde esta clasificación, podría decirse que el contrato de trabajo es un contrato nominado por antonomasia, en tanto es exhaustiva la regulación legal en casi todos sus aspectos (capacidad de las partes, posibilidad de modificación, objeto, derechos y deberes de las partes, suspensiones, causales de extinción, resarcimientos ante determinados incumplimientos, etc.) como único modo de establecer ciertos pisos (o máximos, según el caso) que no pueden ser libremente pactados por las partes, a fin de asegurar determinado estatus al trabajador, dado que, en caso de dejarse un amplio espacio a la autonomía de la voluntad, las consecuencias serían desfavorables para quien, en palabras de Goldin, citado por Ackerman y Maza (2017) sostiene que trabajar no es una oportunidad, sino una necesidad.

f) Informal: De ordinario se trata de un contrato informal, ya que la ley no exige una determinada forma para su validez, solo determinadas modalidades contractuales exigen una forma expresa para producir sus efectos propios, como la necesidad de estipular por escrito el plazo en el caso del contrato a plazo fijo.

6.2. La dependencia como elemento definitorio

La dependencia, entendida como la situación en que se encuentra una persona que enajena su trabajo a favor de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración, constituye la característica fundamental y definitoria del contrato de trabajo. Hasta tal punto es así que, como afirma Callos Etala citado en Ackerman y

Maza (2017), contrato de trabajo y relación de dependencia suelen ser tomados como expresiones equivalentes.

Se afirma que la dependencia se erige como el concepto básico y caracterizante del contrato de trabajo por un doble orden de razones, que se presentan indisolublemente unidas: por un lado, solo cuando la prestación de servicios es ejercida bajo la dependencia de otro, la figura jurídica que la abarca es el contrato de trabajo (no debe confundirse esta afirmación con lo dicho en el punto anterior sobre la presunción de existencia de contrato de trabajo, para lo cual basta con la mera prestación material de servicios, sin necesidad de avizorarse la subordinación); por otro lado, la dependencia constituye la llave de acceso a todo el sistema protectorio de la disciplina jurídico-laboral. Se disparará la aplicación de toda la regulación tuitiva del Derecho del Trabajo en tanto en cuanto el objeto de análisis conforme un vínculo dependiente.

Dado que se trata de un concepto abstracto, a fin de su estudio y reconocimiento se han distinguido tres facetas de la dependencia:

Dependencia jurídica: En general se afirma que trata de la nota fundamental de la dependencia, identificada con la subordinación jurídica, y se materializa, en concreto, en la facultad que ostenta el empleador de dar órdenes de trabajo, por sí o a través del personal jerárquico que lo representa, la consiguiente obligación del trabajador de acatar tales órdenes; el poder de organización y dirección de la empresa; el derecho de disponer de la capacidad laboral del trabajador y la posibilidad, en todo momento, de sustituir la voluntad del trabajador por la propia, en lo que hace al modo de prestación del trabajo.

Si bien la LPCL¹ no aporta una definición del concepto de dependencia, varias de sus normas enuncian el contenido de la misma, y lo hacen referenciando la dependencia jurídica. Así sucede con el artículo 9°, en el que se caracteriza el trabajo que es objeto de la ley como la actividad lícita prestada “en favor de quien tiene la facultad de dirigirla”; cuando referencia la obligación de “...realizar actos, ejecutar

¹ Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. 003-97-TR

obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta”, o cuando el trabajador dependiente a aquel que no obstante revestir la calidad de socio, presta servicios personales a la sociedad, aporta rasgos distintivos de la dependencia señalando que se trata del socio que presta a ésta toda su actividad, o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que le impartan o pudieren impartírseles para el cumplimiento de la actividad.

Dependencia económica: La dependencia económica se manifiesta por el hecho de la apropiación anticipada que el empleador realiza de los frutos que el trabajador produce, a eso se refiere el hecho de trabajar “por cuenta ajena”, lo que implica que el trabajador no asume los riesgos del negocio ni obtiene, como contrapartida, las utilidades, solo percibe una remuneración, la que, en principio -salvo en algunos tipos particulares del salario-, no guarda una proporción directa con la utilidad que produce para la empresa.

Dependencia técnica: Esta faceta de la dependencia se relaciona con el modo en que el trabajador presta la tarea, bajo las pautas o indicaciones estrictas del empleador. Esta nota se presentaba con nitidez en los modos tradicionales de trabajo en los tiempos de formación de la disciplina, cuando se tenía en mira al trabajador, muchas veces manufacturero y con escasa calificación, que se insertaba en fábrica. Sin embargo, se esfuma en muchos modos actuales de prestación de trabajo, sobre todo en los casos de trabajadores de alta calificación técnica, en muchos de los cuales el empleador carece de idoneidad para señalar el modo en que debe realizarse el trabajo, sin que por ello deje de constituir un trabajo dependiente.

El trabajo que se considera en cada una de las descritas manifestaciones de la dependencia es el prestado en forma personal e infungible, dado que, si el sujeto que realiza el servicio puede hacerlo a través de un tercero, no se estará en presencia de un contrato de trabajo la única excepción está dada en el caso en que una parte no principal de la tarea sea cumplida por un auxiliar del trabajador.

Cabe señalar, porque el punto da lugar a confusiones, que ni la exclusividad, ni la continuidad de las prestaciones, ni la propiedad de algunas herramientas de trabajo, ni la participación en alguna medida sobre el resultado del negocio, ni el hecho de

prestar el trabajo fuera del establecimiento del empleador descartan la existencia de relación de dependencia.

Trabajar en forma simultánea -obviamente en distintos horarios, aunque incluso puede ser dentro del mismo horario en el particular caso de los viajantes de comercio no exclusivos- para dos o más empleadores, o hacerlo para un empleador y, al mismo tiempo, desarrollar una actividad autónoma, no constituye un indicador de ausencia de dependencia.

Tampoco descarta la dependencia el hecho de que la prestación se realice durante un escaso transcurso de tiempo, o en una jornada reducida respecto de la que habitualmente se trabaja, o en determinadas épocas del año.

El hecho de que el sujeto que presta el servicio aporte alguna herramienta o instrumento de trabajo, como ser un vehículo, en el caso de un conductor que realiza un servicio inserto en una organización ajena, no conmueve el concepto de dependencia, al menos no es suficiente para descartarlo.

La percepción de un porcentaje de la utilidad del negocio ajeno no convierte en socio a quien presta el servicio en forma subordinada. Se trata solo de un modo de pagar el salario, que no descarta tampoco por sí la dependencia.

Y si bien el contrato de trabajo, producto directo y eslabón esencial del modo de producción capitalista, tuvo su seno y desarrollo en el establecimiento ajeno, nuevas tendencias en la forma de prestar servicios por cuenta y a favor de otro promueven la ejecución de éstos fuera de aquel lugar, incluso en el propio hogar del trabajador, sin que ello socave el concepto de dependencia.

6.3. Imperatividad del tipo legal

Se ha visto al analizar el concepto de contrato de trabajo que el mismo tiene lugar, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona presta servicios a favor de otra y bajo la dependencia de ésta, mediante el pago de una remuneración.

Ello quiere decir que siempre que se presente la descrita situación fáctica, el tipo legal contrato de trabajo se impone. Las partes no pueden construir otro esquema de relación obligatoria. Así lo explicó Justo López citado por Ackerman y Maza (2017) precisando que siempre que haya prestación de trabajo subordinado y no sea demostrable una finalidad no onerosa, rigen las disposiciones aplicables al tipo legal.

Cuando se trata de prestación de servicios subordinados, la autonomía de la voluntad carece de aptitud para calificar al vínculo como algo distinto a un contrato de trabajo. Si lo hacen, ello no tendrá trascendencia práctica, pues aun cuando se adopten figuras no laborales con el objeto de encubrir la realidad, la relación quedará regida por la ley laboral y por lo tanto, la misma es regulada por las disposiciones que rigen para el contrato de trabajo. Esto último lleva a señalar que, entonces, el contrato de trabajo no se encuentra solo nominado por la ley, sino que constituye además un contrato típico, en tanto las obligaciones y derechos que del mismo se derivan se encuentran, básicamente (con esto se quiere significar que, cuando menos, es así, sin perjuicios de las condiciones más favorables para el trabajador que se puedan emerger de la autonomía de la voluntad individual), definidos e imperativamente impuestos por y en la ley, estatutos profesionales y convenios colectivos de trabajo (fuentes heterónomas respecto de aquella voluntad individual).

7. Locación de servicios

Respecto a la locación de servicios, Muro (2016) lo define como primera modalidad específica del contrato típico genérico denominado prestación de servicios, el cual está legislado en el Código Civil peruano en su articulado 1764 y se caracteriza por las obligaciones que asume el locador ante el comitente de dar sus servicios insubordinadamente y autónomo, por cierto, tiempo o para faenas determinadas a cambio de una contraprestación. De modo que, puede contratar servicios materiales e intelectuales que lo puede realizar en forma personal o a través de terceros, en un plazo no mayor de 6 años para profesionales y 3 años para otros servicios, para no sacrificar la libertad de una de las partes y convertirlo en una esclavitud convencional.

8. Distinción del contrato de trabajo con la locación de servicios

El Código Civil prescribe en su articulado 1764 “Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución” (Juristas Editores, 2023). Y la regla que “Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral”. Entonces, de acuerdo a las previsiones de las normas de Derecho común referidas, situaciones en las cuales una persona física preste un servicio personal a otra, a cambio de una retribución, sin que el vínculo conforme un contrato de trabajo. Pero la condición insoslayable para que eso suceda es que actúe en forma independiente, es decir, sin dependencia del prestador del servicio con relación a quien lo recibe. La clave sigue estando, en consecuencia, en la presencia o no de dependencia, de acuerdo a los parámetros ya indicados.

El Derecho del Trabajo clásico, estructurado a partir del industrialismo y consolidado durante todo el siglo pasado, tuvo en mira como objeto de protección al típico trabajador de los establecimientos fabriles, y al prestador del sector servicios, situaciones en las cuales difícilmente se involucraban con carácter subordinado sujeto de las llamadas “profesiones liberales” (médicos, abogados, contadores, etc.), quienes desarrollaban en la generalidad de los casos su trabajo en forma genuinamente autónoma (Ackerman y Maza, 2017). Frente a ese panorama, nada impide que un profesional se desempeñe como trabajador dependiente, postulándose que el ejercicio de una profesión liberal no es obstáculo para que se perfeccione un contrato de trabajo si las tareas tienen habitualidad y continuidad, con incorporación a una organización de trabajo que le es ajena a quien las presta.

9. Diferencias del contrato de trabajo con el contrato de obra y servicios

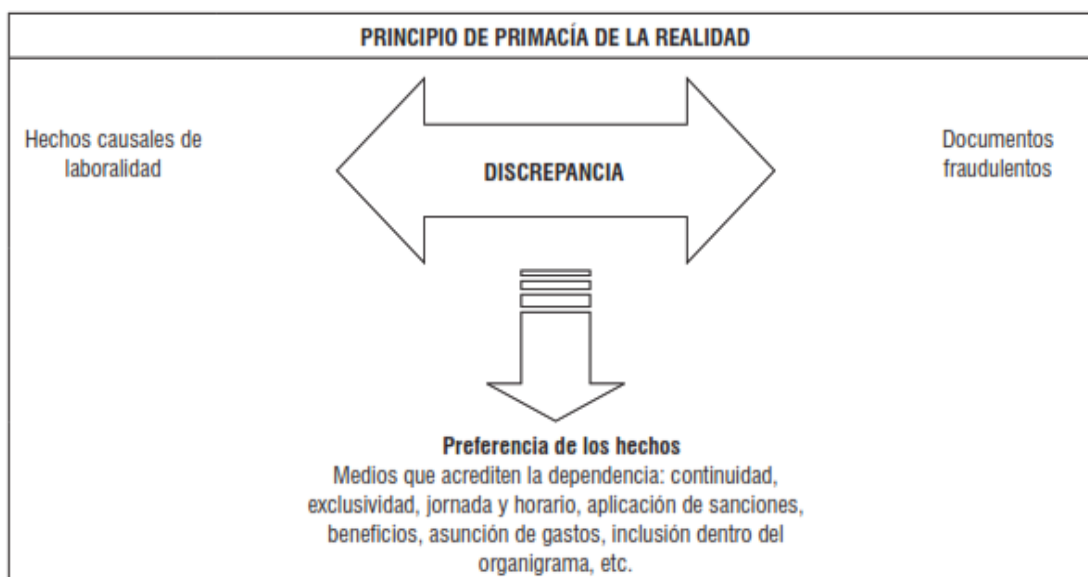
Es parte lo diferencia Grisolia (2017) afirmando que en el contrato de locación una parte se compromete a realizar una obra o servicio y la otra a pagar la contraprestación en dinero. En apariencia, se asemeja al contrato de trabajo, pero se diferencia por el carácter autónomo de la prestación y por su objeto, que consiste en el resultado (la ejecución de la obra prometida); en el contrato de trabajo existe relación de dependencia, y el objeto es la prestación misma de la tarea. Asimismo, el contrato de trabajo tiene como objeto la ejecución de una obra, el trabajador dependiente solo se obliga a efectuar la tarea, sin asegurar su resultado, lo que si ocurre en el contrato de obra y servicios. Por último, el contrato de obra implica para el empresario la asunción de riesgos económicos, ya que se compromete a alcanzar el resultado a su costa.

10. Principios laborales generales afectados

En la desnaturalización de los contratos locatarios algunos principios generales laborales que son orientadores, guías en la aplicación de la normatividad laboral, se ven afectados directamente, tales como:

10.1. Principio de la primacía de la realidad

Este principio también conocido como de veracidad, verdad, el cual se aplica según Plá Rodríguez Citado por De Lama (2016) “en casos de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (pp.53-98). Por ejemplo, en locación de servicios, donde el contratante ejerce un poder de dirección sobre el contratado, control de asistencia, hora de ingreso y salida, etc., más aún si los contratos de trabajo mayormente son de adhesión. Por tanto, para su ilustración gráfica se adjunta la imagen siguiente:



Datos tomados De Lama (2016)

10.2. Presunción de la vinculación laboral

Este principio en la derogada Ley Procesal del Trabajo, para demandar la desnaturalización de contrato se exigía la acreditación de los 3 elementos esenciales del contrato, vale decir, prestación personal, dependencia y remuneración. Por otro lado, Sanguinete citado por De Lama (2016) afirma que la Nueva Ley Procesal del Trabajo (15-07-2010), introdujo la presunción legal (Art. 23, numeral 23.2) que ayuda a identificar la vigencia de la relación laboral con la sola acreditación de la prestación personal, empero dicha presunción no es absoluta (*iuris et de iure*), pues, admite prueba en contrario (*iuris tantum*). Por tanto, si bien este principio es de índole procesal, sin embargo, también se aplica en las relaciones sustantivas (extra proceso).

10.3. Principio de razonabilidad

Este principio no admite la arbitrariedad o el ejercicio irregular de un derecho, por el contrario, debe ser lo justo, equitativo y elástico en la búsqueda de solución del caso en particular. Por consiguiente, según Sainz Moreno citado por De Lama (2016) la razonabilidad en un sistema de derechos positivo, como es del Perú, está

determinado por normas, principios positivizados y principios laborales generales de pura razón.

10.4. Principio de igualdad

Al respecto Eguiguren citado por De Lama (2016) afirma que toda persona tiene derecho a que la ley lo trate y le apliquen por igual ante sus derechos y obligaciones, a su vez impone que la ley le propicie igualdad de condiciones y oportunidad para las personas en la locación de servicios y ver la validez de los regímenes laborales especiales.

10.5. Principio de continuidad

Conocido también como principio de estabilidad o permanencia, o en su defecto por el tiempo de vigencia del contrato, salvo por fuerza mayor, caso fortuito, suspensión, cese colectivo, despido laboral, etc., Además, Heros Pérez Albela citado por De Lama (2016) afirma que el trabajador de esa forma podrá tener tranquilidad en su vinculación laboral, implicando de alguna manera positiva en la productividad.

11. Desnaturalización de contratos

Considerando que desnaturalizar implica alteración de las propiedades o condiciones contractuales. Por ello, Gonzales (2016) define a la desnaturalización de contratos como la mutación de la relación laboral temporal a una de plazo indeterminado, rompiendo de ese modo la temporalidad que el empleador pretende brindar al contrato de trabajo, los cuales vulneran el derecho a la estabilidad laboral. En tanto que, la desnaturalización es la aplicación automática de las causales previstas en el Art. 77 de la LPCL., por encubrir una relación supuestamente temporal a plazo determinado, cuando en el fondo se trata de servicios laborales de actividad permanente.

La desnaturalización se da de dos formas, simulación y fraude. La primera por ejemplo se da cuando una empresa y una persona celebra un contrato de trabajo con la finalidad de que esta última se beneficie con atención y/o prestación ESSALUD, EPS², SCR³ este caso se tipifica como simulación absoluta, en cambio, es simulación relativa cuando se pretenda ocultar una relación laboral mediante un contrato de locación de servicio. Finalmente, el fraude a la ley sucede cuando se aplica una norma que no le corresponde. A continuación, se adjunta imagen resumen:

TÉRMINOS		EJEMPLOS	USO EN EL ÁMBITO LABORAL
Desnaturalización		Cuando un convenio de prácticas profesionales se convierte en un contrato de trabajo ante la prestación de servicios luego de que el practicante ha obtenido el título profesional.	Para todos estos supuestos se emplea indistintamente el término "desnaturalización"
Simulación	absoluta	Cuando se celebra un contrato de trabajo y no hay prestación de servicios personales, remunerados y subordinados.	
	relativa	Cuando se encubre una finalidad remunerativa mediante el otorgamiento de una "gratificación extraordinaria"	
Fraude		Cuando se celebra un contrato de trabajo, de naturaleza indeterminada, bajo los términos de las normas que regulan la contratación a plazo fijo.	

Datos tomados De Lama (2016)

12. Beneficios sociales

Según Toyama (2016) define a los beneficios sociales como todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores como consecuencia del trabajo dependiente, que tiene contenido patrimonial claro, en dinero o en especie. Por otro lado, aclara que sobre los pagos en especie hay que anotar que se determinó que en el monto de los beneficios sociales no se debe cobrar el Impuesto General a las Ventas (IGV) conforme se estableció en la Casación N° 107-97-Chimbote. De tal manera que el trabajador debe percibir bienes por el equivalente a sus beneficios sociales y sobre dicho valor calcular el IGV.

² Empresa prestadora de servicio de salud

³ Seguro complementario de riesgo

12.1. Clases de beneficios sociales

En esta parte, el autor Toyama (2016), clasifica en dos formas a los beneficios sociales, que a continuación se aprecia:

- a) **Beneficios sociales legales:** El Estado determina por ley la entrega de varios beneficios sociales que se constituye conceptos de mínima observancia por el empleador, obrero y empleado.

- b) **Beneficios sociales convencionales o autónomos:** entre el bipartito (empresario y trabajador) acuerdan la entrega de beneficios sociales y se abone en forma ampliatoria a los determinados por ley, por ejemplo: asignación por retorno de vacaciones, bonificación por quinquenio, bono por cumplimiento de ventas, asignación por cumpleaños, gratificación por casado, etc.

13. Obreros

Montoya (2013) lo clasifica según su dedicación, ya sea que predomine la actividad manual o intelectual, esta clasificación no puede ser radical, por cuanto en los últimos tiempos se atenúa cada vez más, ya que “no hay trabajo que no necesite inteligencia”, es más, “no existe el trabajo puramente físico”. Por consiguiente, los obreros son aquellos que desempeñan funciones predominantemente manuales, pudiendo ser obreros calificados como aprendices, oficiales, jefes de equipos y los no calificados, por ejemplo, pinches (ayudantes) y peones. Por tanto, la distinción entre trabajo manual e intelectual inspira en buena medida la clásica separación entre empleados y obreros, categorías que poseen hoy una base sociológica menos contundente que en sus orígenes, lo que determina su progresiva aproximación.

Por otro lado, Toyama (2015) diferencia entre obrero y empleado, considerando al primero como todo subordinado que realiza un trabajo manual, operario, que amerita un gran despliegue físico para realizar el servicio, mientras que el segundo se encarga de las labores “intelectuales”, administrativas, de “oficina” que no usa

la “fuerza” física para su ejecución. De lo expuesto, se aclara que, la calificación de un trabajador como obrero o empleado es cada vez menos frecuente, rezago que aún se mantiene en la legislación debido a los orígenes de la disciplina jurídica laboral.

6.3. LEGISLACIÓN

- **Código Civil [pub. 24-07-1984]**

El CC (en adelante) en su artículo 1764 define la locación de servicios como prestación de servicios por un lapso de tiempo, para un trabajo determinado, sin existencia de subordinación al contratante y por el cual percibe un pago como retribución.

- **D.S N° 040-2014-PCM - Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057, [pub. 01-09-2014]**

Este decreto supremo en su sexta disposición complementaria final precisó sobre la locación de servicios, indicando que solo se puede contratar a personas naturales por contrato de locación de servicio, conforme a lo dispuesto en el artículo 1764 CC y sus normas administrativas complementarias, pero con vínculo no subordinado, caso contrario es responsable la autoridad principal.

- **Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades [pub. 27-05-2003]**

El artículo 37 de la LOM (en adelante) determina el régimen laboral que le corresponde a los obreros que prestan servicio a la municipalidad, los mismos que son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con derechos y beneficios propios de dicho régimen.

- **Ley 31298 que prohíbe contratar por locación de servicios [pub. 21-07-2021]**

Esta ley en su párrafo primero de su artículo 3 prohíbe la contratación por locación de servicios para trabajos permanentes o no, bajo sanción penal, administrativo y civil, ya sea que lo soliciten o autoricen dicho contrato, empero en su segundo párrafo del numeral 3.2, permite usar este tipo de contrato en casos de urgencia y labores temporales por un plazo máximo de 06 meses calendario y en el supuesto de su incumplimiento de los parámetros dados por esta ley se aplica la misma sanción descrita.

6.4. JURISPRUDENCIAS

- **Casación N° 11469 – 2018 HUAURA [Pub. 06-11-2023]**

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido hasta su cese producido con el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo bajo el régimen laboral público, precisando que ello no implica indeterminación de la relación laboral, por cuanto en base al principio de continuidad laboral se computa los periodos laborados basándose en el principio de la primacía de la realidad.

- **Casación N° 638 – 2018 HUAURA [Pub. 26-04-2023]**

El principio de la primacía de la realidad es el instrumento eficaz para valorar los contratos de locación de servicios no personales como contrato desnaturalizado, al acreditarse la configuración de sus tres elementos esenciales, tales como, 1) la prestación personal del servicio, 2) la subordinación y 3) la remuneración, para la realización de labores de naturaleza permanente, en el sector administrativo donde prestó sus servicios con dependencia.

- **Resolución de Intendencia N° 0027-2021-SUNAFIL/IRE-LIM [Pub. 14-05-2021]**

La desnaturalización, simulación o fraude del contrato de trabajo también puede ser determinado por las autoridades de inspección del trabajo en las municipalidades, no solo por las autoridades judiciales, lo que el legislador ha determinado ampliamente en relación con el sistema de inspección del trabajo, teniendo en cuenta que incluso a partir de los resultados de la inspección del trabajo. Según lo dispuesto en el artículo 4 de la 728 LPCL, donde se considera los tres elementos importantes como: a) prestación de servicios personalmente, b) remuneración y c) subordinación.

VII. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE ESTUDIO

7.1.Hipótesis

Hipótesis general

Las causas sociales y económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Hipótesis específicas

He.1. Las causas sociales desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

He.2. Las causas económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

7.2.Variable de estudio

Variable X:

Causas sociales, y
Causas económicas

Variable Y:

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y
Afectación de los beneficios laborales de los obreros municipales

7.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	UNIDAD DE ANALISIS
	Conceptual	Operacional				
Variable X: Causas sociales y causas económicas	El contrato de locación de servicios, surge ante las causas sociales del subempleo y la desigualdad social que se condice con las causas económicas de la pobreza y los bajos salarios que precarizan al asalariado Gómez (2016)	Ambas variables fueron medidas por intermedio de la encuesta a los obreros de Serenazgo y limpieza y empleados de la Unidad de recursos Humanos del ente edil de Barranca, con exclusión de gerentes. Luego los datos se organizaron para el análisis, discusión de los resultados, conclusiones y sus recomendaciones.	Causas sociales	Desempleo Necesidad del servicio publico	Escala de Lickert 1. Muy en desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Obreros de limpieza y Serenazgo; y empleados de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca
Variable Y: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y afectación de los beneficios laborales de los obreros municipales			La desnaturalización es la aplicación automática de las causales previstas en el Art. 77 de la LPCL., por encubrir un trabajo de naturaleza permanente (Gonzales, 2016)	Causas económicas		
			Desnaturalización de contratos	Demandas laborales Reposición		
			Afectación de beneficios laborales	Sin cobertura de seguridad social Recibe solo honorarios		

Fuente: Elaboración propia

VIII. OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer las causas sociales y económicas que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021

Objetivos Específicos

Oe.1. Determinar las causas sociales que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Oe.2. Demostrar las causas económicas que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

IX. METODOLOGÍA

9.1. Tipo y Diseño de investigación

9.1.1. Tipo de investigación

9.1.1.1. Según su finalidad

La investigación fue aplicada, considerando que la “investigación cumple dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación, la humanidad ha evolucionado” (Hernández y Mendoza, 2018, p. xxxi).

9.1.1.2. Según su alcance

Al respecto, Cortes y Álvarez (2017) afirman que el nivel de una investigación también se conoce como alcance y en este informe de tesis fue *explicativo* porque está “orientada a establecer causa- efecto entre sus variables, además existen variables independientes (x) y dependientes (y)” (p.45). Por ende, se profundizó en los hechos previos y posteriores para encontrar las alternativas de solución a la situación problemática.

9.1.2. Diseño de investigación

9.1.2.1. No experimental y transversal

Se trabajó con el diseño *no experimental*, por tratarse de hechos y documentos que no es posible su comprobación en los laboratorios clínicos, sino en el análisis de las categorías de sociales y económicos.

A su vez, la investigación fue *transversal*, por cuanto la recolección de los datos se efectuó en un solo acto y no se hizo seguimiento a los sujetos. Por tanto, de

esa forma se encaminó el trabajo para obtener los resultados y hacer la discusión para su validez interna y externa.

9.1.3. Enfoque de la investigación

9.1.3.1. Cuantitativo

Según, Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se vincula a conteos numéricos, los datos se analizan con métodos estadísticos y parte de la información general tanto de la teoría y de los datos recogidos del trabajo de campo hasta llegar a lo particular en forma deductiva.

9.2. Población – Muestra

9.2.1. Población

Obreros 259 y empleados 06 de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca que en total fueron 265.

9.2.2. Muestra

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	259
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	Z (1- $\alpha/2$) =	1.960
Prevalencia de la desnaturalizacion	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.050
Tamaño de la muestra	n =	154.94

Fuente: Dr. José Supo Médico Bioestadístico

En cuanto a la muestra de empleados fueron 06 de la Unidad de Recursos Humanos y por ser pequeña se encuestará a todos como población censal; en cambio, a la población de obreros según el cuadro de la fórmula se encuestó a 155 que comprende a los de limpieza y Serenazgo. En total, se encuestó a 161 personas.

9.3. Técnicas e instrumentos de investigación

9.3.1. Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta que consistió en obtener información directa de las personas que tiene gran relación con el objeto de estudio, mediante un procedimiento estándar para su aplicación oral o escrita (Hernández y Mendoza, 2018).

9.3.2. Instrumento

El instrumento idóneo fue el cuestionario por cuanto agrupó una serie de preguntas relacionadas a la muestra individualizada en la investigación, con el fin agenciarse de datos e informes sobre la situación problemática (Cortes y Álvarez, 2017)

9.4. Procedimiento y análisis

La investigación implica la recolección, ordenamiento y análisis de datos que fueron examinados por el investigador con el fin de identificar patrones y conclusiones relevantes que permitió abordar el problema de la tesis. Estas conclusiones guiaron el desarrollo de propuestas de solución viables y prácticas para el problema en cuestión. Por tanto, para lograr este objetivo, es importante analizar lo siguiente:

- a) La entrada: se ordenó de forma correcta los datos obtenidos en la investigación para sistematizarla.
- b) El proceso: Se depuró los datos previamente organizados para separar lo relevante de lo que no es.
- c) La salida: Se separó la información relevante que ha pasado por los filtros previos para empezar a ilustrarlo en barras estadísticas con el apoyo del programa Excel, luego se incorporó al capítulo de resultado y discusión.

9.5. Análisis para la precisión de los instrumentos:

— Juicio de experto, se evaluó y validó el instrumento de medición denominado cuestionario, por un profesional con experiencia en investigación, antes de su aplicación en el estudio principal.

— Confiabilidad del instrumento, se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados que se obtienen al utilizar dicho instrumento. Es decir, se buscó determinar si el instrumento produce resultados consistentes y reproducibles en diferentes ocasiones y con diferentes grupos de participantes. Por consiguiente, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach con el cual se determinó su confiabilidad para su posterior aplicación a la muestra para su validez y confiabilidad de los instrumentos (Hernández y Mendoza, 2018).

9.6. Confiabilidad del instrumento

Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, porque se usó alternativas con respuestas de escala de Likert. Por tanto, dicho coeficiente, puede oscilar de 0 a 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,640	8

Nota. Resultado SPSS

Interpretación: El Alfa de Cronbach fue de 0,640. Por consiguiente, al resultar mayor a 0.61 se califica con el grado de alta confiabilidad el instrumento.

X. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para bosquejar y precisar nuestro proyecto investigación se tomó en cuenta las consideraciones de conducta establecidas en el Art de. 10 del “Código de Ética para la Investigación” aprobado por Resolución de Comisión Organizadora N° 573-2016- UNAB, de fecha 14 de diciembre de 2016; las cuales se precisaron así:

- Honestidad: respetando los derechos de autor, parafraseando y citando cuando corresponda.
- Exactitud: La información que se obtengan después de procesar nuestra unidad de análisis debe ser veraz y sin sesgo.
- Eficiencia: usando lo necesario.
- Objetividad: los resultados deben ser consecuencia de la misma investigación científica, dejando de lado los sesgos ideológicos, religiosos, políticos, etc.

XI. RESULTADOS Y DISCUSION

11. 1. Resultados

11.1.1. Oe.1.Determinar las causas sociales que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021

Tabla 2

I. Nivel de las causas sociales

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1. ¿El desempleo de hombres y mujeres?	1) Muy en desacuerdo	15	9%
	2) Algo en desacuerdo	7	5%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	6%
	4) Algo de acuerdo	20	12%
	5) Muy de acuerdo	109	68%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 2, referente a las causas sociales, se preguntó si el desempleo de los hombres y mujeres causa la desnaturalización de los contratos y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 9% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 5%, el 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% algo de acuerdo y el 68% se encuentra en muy de acuerdo. Entonces, el desempleo de las personas es una de las causas sociales que propicia la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal.

Tabla 3*I. Nivel de las causas sociales*

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
2. ¿La necesidad del servicio público?	1) Muy en desacuerdo	19	12%
	2) Algo en desacuerdo	10	6%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	7%
	4) Algo de acuerdo	19	12%
	5) Muy de acuerdo	102	63%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 3, referente a las causas sociales, se preguntó si la necesidad del servicio público causa la desnaturalización de los contratos y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 12% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 6%, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% algo de acuerdo y el 63% se encuentra en muy de acuerdo. En consecuencia, la necesidad del servicio público es una de las causas sociales que propicia la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal.

11.1.2. Oe.2. Demostrar las causas económicas que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021

Tabla 4

II. Nivel de las causas económicas

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
3. ¿Falta presupuesto nacional?	1) Muy en desacuerdo	18	11%
	2) Algo en desacuerdo	11	7%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	4%
	4) Algo de acuerdo	13	8%
	5) Muy de acuerdo	112	70%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 4, referente a las causas económicas, se preguntó si la falta del presupuesto nacional causa la desnaturalización de los contratos y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 11% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 7%, el 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% algo de acuerdo y el 70% se encuentra en muy de acuerdo. En conclusión, la falta de presupuesto nacional es una de las causas sociales que propicia la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal.

Tabla 5*II. Nivel de las causas económicas*

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
4. ¿Diminuto presupuesto para obreros?	1) Muy en desacuerdo	12	7%
	2) Algo en desacuerdo	10	6%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	8%
	4) Algo de acuerdo	41	26%
	5) Muy de acuerdo	85	53%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 5, relacionado con las causas económicas, se preguntó si el diminuto presupuesto para obreros causa la desnaturalización de los contratos y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 7% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 6%, el 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26% algo de acuerdo y el 53% se encuentra en muy de acuerdo. Por ello, el ínfimo presupuesto para obreros es una de las causas económicas que propicia la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal.

Tabla 6*III. Nivel de la desnaturalización de contratos*

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
5. ¿Incremento de demandas laborales?	1) Muy en desacuerdo	10	6%
	2) Algo en desacuerdo	10	6%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	7%
	4) Algo de acuerdo	44	27%
	5) Muy de acuerdo	86	54%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 6, en relación con el nivel de la desnaturalización de los contratos, se preguntó si el incremento de las demandas laborales son por la desnaturalización de los contratos y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 6% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 6%, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% algo de acuerdo y el 54% se encuentra en muy de acuerdo. Por eso, el incremento de las demandas laborales, en su mayoría, devienen por la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal.

Tabla 7*III. Nivel de la desnaturalización de los contratos*

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
6. ¿Reposición a su centro de trabajo?	1) Muy en desacuerdo	12	7%
	2) Algo en desacuerdo	10	6%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	16%
	4) Algo de acuerdo	43	27%
	5) Muy de acuerdo	71	44%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 7, en razón al nivel de la desnaturalización de los contratos se preguntó si la reposición a su centro de trabajo es a consecuencia de la desnaturalización de los contratos, y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 7% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 6%, el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% algo de acuerdo y el 44% se encuentra en muy de acuerdo. Por tanto, la reposición a su centro de trabajo, en su mayoría, devienen por la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal.

Tabla 8*IV. Nivel de la afectación de beneficios laborales*

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
7. ¿Sin cobertura de seguridad social?	1) Muy en desacuerdo	7	4%
	2) Algo en desacuerdo	5	3%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	6%
	4) Algo de acuerdo	20	12%
	5) Muy de acuerdo	120	75%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 8, acerca de la afectación de los beneficios sociales, se preguntó sobre la no cobertura de la seguridad social que afecta a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 4% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 3%, el 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% algo de acuerdo y el 75% se encuentra en muy de acuerdo. Por lo tanto, la falta de cobertura de seguridad social, afecta a los beneficios sociales del obrero municipal en su salud ocupacional y de su familia.

Tabla 9*IV. Nivel de la afectación de beneficios laborales*

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
8. ¿Reciben solo honorarios?	1) Muy en desacuerdo	7	4%
	2) Algo en desacuerdo	5	3%
	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	5%
	4) Algo de acuerdo	11	7%
	5) Muy de acuerdo	130	81%
	TOTAL	161	100%

Fuente. Anexo 2

Interpretación: De la tabla 9, en cuanto a la afectación de los beneficios laborales se preguntó sobre la forma de pago que reciben solo honorarios que afecta a los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021, se observa que el 4% de la muestra encuestada se encuentra en muy en desacuerdo, algo en desacuerdo el 3%, el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% algo de acuerdo y el 81% se encuentra en muy de acuerdo. De modo que, percibir solo honorarios, afecta a los beneficios sociales del obrero municipal para la cobertura de salud, jubilación, sepelios, viudez, orfandad, invalidez, entre otros beneficios previsionales que le otorgan al trabajador.

11. 2. Discusión

Previamente, se dan a conocer las principales bases doctrinarias que fundamentan este capítulo, tales como:

Según, Ackerman y Maza (2017) manifiesta que el Derecho del Trabajo clásico, estructurado a partir del industrialismo y consolidado durante todo el siglo pasado, tuvo en mira como objeto de protección al típico trabajador de los establecimientos fabriles, y al prestador del sector servicios, situaciones en las cuales difícilmente se involucraban con carácter subordinado sujeto de las llamadas “profesiones liberales” (médicos, abogados, contadores, etc.), quienes desarrollaban en la generalidad de los casos su trabajo en forma genuinamente autónoma. Frente a ese panorama, nada impide que un profesional se desempeñe como trabajador dependiente, postulándose que el ejercicio de una profesión liberal no es obstáculo para que se perfeccione un contrato de trabajo si las tareas tienen habitualidad y continuidad, con incorporación a una organización de trabajo que le es ajena a quien las presta.

Por otra parte, Gonzales (2016) define a la desnaturalización de contratos como la mutación de la relación laboral temporal a una de plazo indeterminado, rompiendo de ese modo la temporalidad que el empleador pretende brindar al contrato de trabajo, los cuales vulneran el derecho a la estabilidad laboral, por encubrir una relación supuestamente temporal a plazo determinado, cuando en el fondo se trata de servicios laborales de actividad permanente.

Aparte de ello, internamente se utilizó la investigación aplicada en su alcance explicativo, diseño no experimental transversal y el enfoque de la investigación fue cuantitativa, metodología que permitió poner el estado del arte en contexto con las casaciones laborales respecto al objeto de estudio, también se estudió mediante la técnica de la encuesta con su instrumento del cuestionario la misma que fue validada mediante Alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0,640.

Respecto, a las razones externas, esta tesis es factible de ser incorporado a otros estudios de enfoque cualitativo, cuantitativo, incluso mixto, más aún, proyectándose a varios años, esta tesis puede servir de base para la dación de una ley más proteccionistas para los obreros municipales y de esa forma se evite la vulneración de los principios laborales generales como de la primacía de la realidad, presunción de la vinculación laboral, principio de razonabilidad, principio de igualdad, y principio de continuidad.

Luego de la explicación doctrinaria y metodológica, se da a conocer los resultados del trabajo de investigación, los mismos que fueron discutidos en base a los antecedentes y sobre el objetivo Oe.1. Determinar las causas sociales que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Con la tabla 2 y 3 se perciben el nivel de las causas sociales, donde el 68 % (tabla 2) y el 63 % (tabla 3) sostienen que el desempleo y la necesidad de la prestación del servicio público son las causas de la desnaturalización de los contratos y afectación a los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, durante el periodo 2021. Ergo, lo expuesto, coincide con la investigación de Agudo (2020) que concluyó:

Se necesita prontas soluciones para garantizar el Derecho al trabajo de los obreros municipales, a su vez fomentar los mecanismos para que en lo sucesivo no se continúe con la inestabilidad jurídica, con pérdidas económicas del laborista, afectándose tanto él como su familia.

Arrieta (2019) complementan afirmando:

Llegó a concluir que la locación de servicios en la administración pública genera mayores inconvenientes por la continuidad de su uso en empleados que forman parte de trabajos permanentes, a quienes no solo se consideran pertenecer a otro régimen laboral preestablecido, sino que, al cesar la contratación, no poseen beneficios socio laborales.

Maquera (2022) coincide con los resultados de la tabla 1 y 2:

La mayoría de las municipalidades peruanas hacen uso indebido del contrato de locación de servicios en la actividad de riesgo de limpieza, precarizando los derechos laborales más esenciales de los obreros como a la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores; y ello sumado a las necesidades de trabajar al menos para su subsistencia.

Además, la Casación N° 11469-2018 HUAURA, publicada en el peruano el 06 de noviembre del 2023 refleja las causas sociales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del periodo comprendido hasta su cese producido con el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo bajo el régimen laboral público, precisando que ello no implica indeterminación de la relación laboral, por cuanto en base al principio de continuidad laboral se computa los periodos laborados, también basándose en el principio de la primacía de la realidad.

También, se hizo la discusión sobre el objetivo Oe.2. Demostrar las causas económicas que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. Para ello se usó la tabla 4 y 5, donde el 70% (tabla 4) y el 53% (tabla 5) la causa económica es la falta de presupuesto nacional y el ínfimo presupuesto para obreros es una de las causas económicas que propicia la desnaturalización de los contratos con efectos sobre los beneficios sociales del obrero municipal. En consecuencia, lo expresado, coincide con la investigación de Taipe (2023) que concluyó:

Ante las normas burocráticas o excesivamente meritocráticas que impiden el ingreso a la carrera pública, por ello optan por esta alternativa de contratación por ser menos costosa y más rápida; además que se establezca como una política pública la supervisión a estos tipos de contratación en el Estado, por intermedio de Servir.

En ese orden de ideas, Rojas y Cayllahua (2021) refuerza la tesis con su conclusión de que “Cada municipio gestione en forma progresiva la formalización de los obreros municipales por modalidades contractuales de la LPCL”.

De otro modo, Ackerman y Maza (2017) caracterizó el contrato de trabajo denominándolo oneroso por ser fundamental, por cuanto, cada una de las partes en el contrato de trabajo recibe una ventaja económica en función de una prestación que ha hecho a favor de la otra, la ley nacional expresamente declara el carácter oneroso del vínculo al predicar que el trabajo no se presume gratuito. Si la relación no es onerosa (como en el caso del trabajo benévolo) no constituirá un contrato de trabajo.

De igual manera, la CAS 638-2018 HUAURA publicada en el diario oficial el 26 de mayo del 2023 y en donde los supremos al principio de la primacía de la realidad lo consideraron como el instrumento eficaz para valorar los contratos de locación de servicios no personales como contrato desnaturalizado, al acreditarse la configuración de sus tres elementos esenciales, tales como, 1) la prestación personal del servicio, 2) la subordinación y 3) la remuneración, para la realización de labores de naturaleza permanente, en el sector administrativo donde prestó sus servicios con dependencia.

Por último, la implicancia se visiona en el cumplimiento de la agenda multinacional de la ONU al 2030, que asumieron los 193 países miembros de dicha organización, donde se encuentra incluido el Perú, respecto a la ODS 8 denominado “Trabajo decente y crecimiento económico” la cual en su meta 8.5 proyecta alcanzar el pleno empleo y el trabajo decente para los obreros municipales, vale decir, que no se precarice sus beneficios sociales y no se afecte los principios laborales generales como la primacía de la realidad, vinculación laboral, razonabilidad, igualdad y continuidad. Además, implica externamente en la academia, a fin de que esta tesis pueden usarlo como fuente básica para un estudio de mayor envergadura, por ejemplo aplicativo, a fin de que, el Estado deje de ser el mayor vulnerador de los derechos de los obreros municipales, mediante los contratos locatarios.

XII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

— Conclusiones

PRIMERO. Del objetivo general. Se concluye que las causas sociales compuestas por el desempleo en un 68 % y la necesidad del servicio público con 63 %. Asimismo, las causas económicas integradas por la falta de presupuesto nacional con un porcentaje 70 % y el diminuto presupuesto para obreros con un nivel de 53 %; desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

SEGUNDO. Del objetivo específico 1. Se determinó que las causas sociales compuestas por el desempleo en un 68 % y la necesidad del servicio público con 63 %, desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. Empero, la causa del desempleo es la que mayor incide a diferencia de la necesidad del servicio público.

TERCERO. Del objetivo específico 2. Se concluye que las causas económicas integradas por la falta de presupuesto nacional con un porcentaje 70 % y el diminuto presupuesto para obreros con un nivel de 53 %; desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. De tal modo, que el mayor nivel lo tiene la falta de presupuesto nacional y en segundo orden se ubicó el diminuto presupuesto para obreros municipales.

— RECOMENDACIONES

Al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Barranca

PRIMERO. Contratar a los obreros municipales por locación de servicios en casos de labores de urgencia y temporales por el plazo máximo de 06 meses calendario, sobre la base de la Ley 31298 y para labores que superen el plazo máximo de 06 meses o sean trabajos de carácter permanentes, usar los contratos modales de la LPCL, a fin de evitar la desnaturalización de los contratos por locación de servicios y afectación de los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.

Al Ministerio de Economía y Finanzas

SEGUNDO. Que el Ministerio de Economía y Finanzas considere, en su proyecto de ley del presupuesto del sector público del 2025, una partida económica definitiva en el presupuesto nacional para las municipalidades, exclusivamente para la contratación de personal de limpieza y Serenazgo, a fin de que el Congreso de la República lo apruebe, con el cual se beneficiarán las municipalidades en general, se evitará la desnaturalización de la locación de servicio y la vulneración de los beneficios sociales de los obreros municipales.

A la Academia investigadora

TERCERO. Desarrollar investigación de enfoque cualitativo sobre los obreros beneficiados con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, asimismo los daños y perjuicios que le ocasiona el impago de los beneficios sociales en los obreros municipales que trabajan bajo la modalidad contractual de locación de servicios o servicios no personales.

XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abarca, O. (2020). *¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?* Lp Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/>
- Ackerman, M., y Maza, M. (2017). Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social. Rubinzal – Culzoni Editores.
- Agudo, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato- Ecuador]. Repositorio digital UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31347>
- Aranda, J. (2022). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo – Trujillo- Perú]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103427>
- Arrieta, J. (2019). Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del régimen jurídico argentino [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21 - Argentina]. Repositorio institucional UES21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/18379>
- Arteaga, C. (2020). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma- Lima- Perú]. Repositorio institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3846>

- Barandiarán, E. (2023). *La locación de servicios en pugna con el contrato de trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21 - Argentina]. Repositorio institucional UES21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/26829>
- Chocaca, J., y Saboya, R. (2021). *Desnaturalización de contratos de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo - Moyobamba-Perú]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80061>
- Cortes, J., y Álvarez, S. (2017). *Manual de redacción de tesis jurídica*. Amate. <https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2018/000292104/000292104.pdf>
- De Lama, M. (2016). Supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo. en manual de contratación laboral. Gaceta Jurídica.
- Durand, R., y Matos J. (2021). *Reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la administración pública (Hualmay, 2019)* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho-Perú]. Repositorio institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5544>
- Gaceta Jurídica. (2023). Código Civil. El Búho
- Gómez, F. (2016). Contrato de trabajo, tomo II. Adrus Editores S.A.C.
- Gonzales, L. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*. El Búho
- Grisolia, J. (2017). *Tratado del Derecho del trabajo y de la seguridad social* (2º ed.). La Ley

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Maquera, N. (2022). Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. *Collao- Ilave, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo - Lima-Perú]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112528/Maquera_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maya, P. (2022). Fraude laboral con el contrato de locación de servicios. [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21 - Argentina]. Repositorio institucional UES21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/25825>
- Menéndez, E. (2020). El contrato de servicios con prestaciones directas a la ciudadanía como modalidad de gestión indirecta de servicios públicos. *Revista de Administración Pública*, 212, 375-400. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.212.14>
- Montoya, A. (2013). *Derecho del trabajo* (34° ed.). Tecnos
- Morales, L. (2020). *Eficacia jurídica de la SUNAFIL frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Municipalidad Distrital de Santa María, año - 2018 al 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho-Perú]. Repositorio institucional UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muro, M. (2016). *Contratos civiles y obligaciones*. El Búho

- Rojas, Y., & Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista De Derecho*, (24), 216–233. <https://doi.org/10.22235/rd24.2655>
- Salazar, L. (2022). *Desnaturalización de los contratos en los casos de locación de servicios por parte de las entidades estatales* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas - Lima-Perú]. Repositorio Dspace. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1983>
- Taipe, E. (2023). *La incidencia de los locadores de servicios en el empleo público: Hacia su formalización en el sector público peruano* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú - Lima-Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/24773>
- Torres, N. (2022). *El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo - Trujillo-Perú]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55788/Torres_SAM-SD.pdf?sequence=1
- Toyama, J. (2015). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. El Búho
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. El Búho
- Vilca, R. (2021). *¿Tengo beneficios si firmé un contrato de locación de servicios? Lp pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/beneficios-contrato-locacion-de-servicios/>

XIV. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros Municipalidad Provincial Barranca, 2021</p>	<p>Problema general ¿Cómo las causas sociales y económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales en los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca 2021?</p> <p>Problemas específicos Pe.1. ¿Cómo las causas sociales desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales en obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?</p> <p>Pe.2. ¿A qué se debe que las causas económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales en obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer las causas sociales y económicas que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021</p> <p>Objetivos específicos Oe.1. Determinar las causas sociales que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>Oe.2. Demostrar las causas económicas que desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>Las causas sociales y económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>He.1. Las causas sociales desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p> <p>He.2. Las causas económicas desnaturalizan los contratos por locación de servicios y afectan los beneficios laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021.</p>	<p>Variable X: Causas sociales y causas económicas</p> <p>Variable Y: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y afectación de los beneficios laborales de los obreros municipales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de investigación: por su finalidad aplicada 2. Nivel de investigación: explicativo. 3. Diseño de investigación: no experimental, y transversal. 4. Enfoque de la investigación: cuantitativo. 5. Población: obreros y empleados ediles 6. Muestra: obreros de limpieza y Serenazgo; y empleados de la Unidad RR. HH. 7. Técnica: encuesta. 8. Instrumento: cuestionario.

Anexo 02: Cuestionario

Título: *Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros Municipalidad Provincial Barranca, 2021.*

Estimado(a) trabajador (a) de la Unidad de Recursos Humanos, de limpieza y Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Barranca, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger sus percepciones sobre la: *desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros de la Municipalidad Provincial Barranca*, a partir del cual se planteará recomendaciones para su mejora.

Antes de responder, debe saber que:

- i) El cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que es importante responder de manera sincera y con amplia libertad.
- ii) Asegúrese de responder todas las preguntas del cuestionario.

Instrucciones. A continuación, se presenta las preguntas y las alternativas de respuesta, frente a las cuales debe responder marcando con un aspa (X) el recuadro de la Escala de Likert conforme a su nivel de satisfacción:

N.º	¿En qué nivel evalúa la desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros de la Municipalidad Provincial de Barranca?	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
I. Causas sociales						
1	El desempleo de hombres y mujeres					
2	La necesidad del servicio público					
II. Causas económicas						
3	Falta presupuesto nacional					
4	Diminuto presupuesto para obreros					
III. Desnaturalización de contratos						
5	Incremento de demandas laborales					
6	Reposición a su centro de trabajo					
IV. Afectación de beneficios laborales						
7	Sin cobertura de seguridad social					
8	Reciben solo honorarios					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 03: Matriz de niveles de datos tabulables

1	Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4
2	5	4	4	5
3	5	4	4	3
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	5	5	5	4
8	1	5	1	5
9	5	5	5	5
10	5	5	5	5
11	5	5	5	5
12	5	5	5	5
13	5	5	5	5
14	5	5	5	5
15	5	5	5	5
16	5	5	5	5
17	5	5	5	5
18	5	5	5	5
19	5	4	5	3
20	5	5	5	5
21	5	5	5	5
22	5	5	5	5
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	5	4	5	3
26	5	5	5	5
27	5	5	5	5
28	1	2	1	1
29	1	1	1	1
30	1	3	1	1
31	2	3	1	5
32	1	2	3	2
33	1	1	1	1
34	4	4	1	3
35	1	1	1	1

36	1	3	3	1	4	1	3	1
37	2		1	1	2	2	1	1
38	3	4	1	3	1	4	2	
39	3	4	1	1	1	2	2	2
40	3	4	1	3	3	4	3	3
41	4	2	3	4	4	4	4	4
42	3	2	4	3	4	4	3	3
43	1	3	5	5	3		2	2
44	4	4	5	3		3	5	5
45	4	3	2	4	4	4	3	4
46	3	1	4	2	2	4	1	4
47	1	2	1	1	2	4	5	5
48	5	1	5	4	2	5	5	5
49	1	2	2	5	5	5	1	1
50	1	2	1	2	4	4	4	2
51	2	1	1	1	1	5	1	1
52	1	1	2	5	5	5	5	4
53	1	1	2	5	5	5	5	4
54	2	5	2	1	2	5	1	3
55	1	3	3	3	1	1	5	4
56	4	4	1	2	3	4	1	3
57	2	2	1	1	1	1	2	2
58	1	5	1	5	1	5		1
59	5	5	1	1	5	5	1	1
60	1	5	1	5	5	5	5	1
61	3	2	5	4	3	4	3	5
62	5	3	5	3	5	3	5	4
63	2	4	1	5	1	2	2	4
64	4	5	1	2	5	5	2	1
65	1	4	1	1	5	5	1	1
66	2	3	2	1	2	3	2	2
67	1	5	2	5	1	2	1	5
68	2	4	1	4		5	2	5
69	1	5	1	5	2	5	1	4
70	2	4	1	5	1	4	1	1

71	2	5	1	4	5	1	2	5
72	1	5	2	4	1	5	1	1
73	1	4	5	2	5	1	2	5
74	1	5	5	1	1	5	1	1
75	5	1	1	5	5	1	5	5
76	1	4	2	4	1	5	5	5
77	1	4	2	5	1	5	2	1
78	1	5	2	5	1	4	5	1
79	5	5	1	1	5	5	1	1
80	1	5	2	5	2	5	1	5
81	1	4	2	4	1	5	1	1
82	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	5	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5

106	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	5	5	5		5	5
111	5	5	5	4	5	5	5	5
112	5	3	5	5	4	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5
116	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	4	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5	5
124	5	5	5	5	5	5	5	4
125	5	5	5	5	5	5	5	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5
127	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	5
130	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	4	5	5	5	5
132	5	5	5	2	5	5	5	4
133	5	5	5	5	5	5	5	5
134	5	5	5	5	5	5	5	4
135	5	4	5	4	5	4	5	5
136	5	4	4	4	5	4	5	5
137	1	4	1	2	5	4	1	5
138	2	4	1	5	1	5	1	5
139	1	5	1	5	1	4	1	1
140	1	5	2	1	5	1	1	5

141	1	4	2	5	1	4	1	4
142	1	4	1	5	2	5	1	1
143	1	4	2	5	1	2	1	5
144	2	5	1	5	1	4	1	5
145	1	4	1	4	2	5	1	5
146	1	4	5	2	1	5	1	5
147	1	5	1	5	1	1	5	5
148	2	5	2	4	1	2	5	2
149	2	5	2	5	2	5	2	2
150	1	5	1	1	5	5	1	1
151	2	5	4	4	2	2	5	5
152	1	4	2	4	1	4	1	4
153	2	5	2	4	1	1	4	4
154	2		1	5	1	5	1	5
155	1	5	1	1	5	5	5	5
156	5	4	2	3	1	5	1	2
157	3	4	3	4	3	4	3	4
158	3	4	3	4	3	4	3	4
159	3	4	3	4	3	4	3	4
160	3	4	3	4	3	4	3	4
161	3	4	3	4	3	4	3	4
162	3	4	3	4	3	4	3	4