

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE  
SERVICIOS Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
MANANTAY AÑO 2020.**

Tesis para optar el título profesional de

**ABOGADO**

**VICTOR FLORES VELA**

**ALVARO FERNANDO MORI HERRERA**

**Pucallpa – Perú**

**2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**COMITÉ DE PLANEAMIENTO**



**ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO**

En la ciudad de Pucallpa, Siendo a las 7:00 am del día miércoles 14 de junio del año 2023, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis **“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2020”** presentado por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: Víctor Flores Vela y Álvaro Fernando Mori Herrera.


En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Presidente), **DR. LIZANDRO LEVEAU PEZO** (Miembro) y **Dr. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro), designado con Memorando Múltiple N° 276/ 2023-UNU/FDyCP/GyT de fecha 02 de mayo del 2023; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado les formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fueron absueltos de forma SATISFACTORIA por los ponentes.

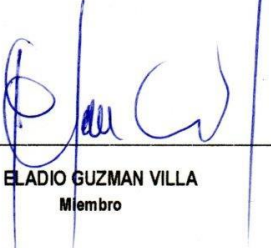
Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres: Víctor Flores Vela y Álvaro Fernando Mori Herrera, fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD**.

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura de la presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 8:00am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. **EDGAR GUIZADO MOSCOSO**  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Dr. **LIZANDRO LEVEAU PEZO**  
Miembro

  
\_\_\_\_\_  
Dr. **ELADIO GUZMAN VILLA**  
Miembro

  
\_\_\_\_\_  
Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA**  
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Abogado.


Dr. Edgar Guizado Moscoso



---

**Presidente**

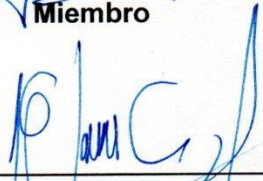
Dr. Lizandro Leveau Pezo



---

**Miembro**

Dr. Eladio Guzman Villa



---

**Miembro**

Dra. Janet Yvone Castagne Vasquez



---

**Asesor**

Victor Flores Vela

  
F.V.

---

**Tesista**

Alvaro Fernando Mori Herrera



---

**Tesista**



# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0106-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:  
"DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2020"

Autor(es) : FLORES VELA, VICTOR  
MORI HERRERA, ALVARO FERNANDO

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela : DERECHO

Asesor(a) : Dra. CASTAGNE VÁSQUEZ, JANET YVONE

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 9%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 22/02/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA  
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, VICTOR FLORES VELA

Autor de la tesis titulada: DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2020

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): JANET YVONE CASTAÑE VASQUEZ

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 06 / 2023

Email: VICTORFLORESV031213@ Firma: F.V

Teléfono: 984965242 DNI: 70987139

[www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)  
[repositorio@unu.edu.pe](mailto:repositorio@unu.edu.pe)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

### Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, ALDRO FERNANDO MORI HERRERA

Autor de la tesis titulada : DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HANANTAY AÑO 2020

Sustentada el año.....2023

Asesor(a): JANET YUONE CASTAGNE VOSQUEZ

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 06 / 2023

Email: ALDRO.MORI@SENSUS.PE Firma: 

Teléfono: 926 215 433 DNI: 75711149

[www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)  
[repositorio@unu.edu.pe](mailto:repositorio@unu.edu.pe)

## **DEDICATORIA**

A Dios, por siempre cuidar de nosotros y darnos la fuerza para salir adelante.

A nuestros padres, demás familiares y maestros que confiaron en nosotros para culminar con éxito esta investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Ucayali, por entregarnos las facilidades necesarias para obtener una enseñanza de calidad, por cada una de las exigencias para lograr y culminar esta investigación, puesto que con ella nos permitirá desenvolvemos de manera competente en el mundo laboral.

A todos los docentes, quienes nos han colmado de sabiduría y transmitido conocimiento.

A nuestras familias, por el apoyo brindado durante todos estos años.

A nuestro asesor, por orientarme día a día durante esta investigación.



## INDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
INDICE.....	ix
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Formulación de objetivos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Viabilidad del estudio.....	6
1.6. Delimitación del estudio.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	8
2.1 Antecedentes jurídicos del problema.....	8
2.2 Bases teóricas.....	18
2.3 Definición de términos básicos.....	40
2.4 Formulación de hipótesis.....	46
2.4.1 Hipótesis general.....	46
2.4.2 Hipótesis específicas.....	46
2.5 Variables.....	47
2.5.1 Variable independiente.....	47
2.5.2 Variable dependiente.....	47
2.6 Operacionalización de la variable.....	48
CAPÍTULO III.....	49
METODOLOGÍA.....	49
3.1 Diseño de la investigación.....	49
3.2 Población y muestra.....	49
3.2.1 Población.....	49
3.2.2 Muestra.....	50

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	50
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>51</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Descripción de resultados.....	51
4.2 Discusión.....	63
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	48
<b>Tabla 2</b> Primacía de la realidad .....	51
<b>Tabla 3</b> Rasgos de la laboralidad .....	52
<b>Tabla 4</b> Acreditación de contrato de trabajo .....	53
<b>Tabla 5</b> Desnaturalización del contrato de locación de servicios.....	54
<b>Tabla 6</b> Plazo indeterminado .....	55
<b>Tabla 7</b> Plazo fijo .....	56
<b>Tabla 8</b> Plazo Intermitente.....	57
<b>Tabla 9</b> Afectación a la estabilidad laboral.....	58
<b>Tabla 10</b> Nivel de correlación entre La desnaturalización del contrato de locación de servicios y estabilidad laboral de los trabajadores .....	59
<b>Tabla 11</b> Nivel de correlación entre La primacía de la realidad y estabilidad laboral de los trabajadores .....	60
<b>Tabla 12</b> Nivel de correlación entre Los rasgos de la laboralidad y estabilidad laboral de los trabajadores .....	61
<b>Tabla 13</b> Nivel de correlación entre La acreditación de contrato de trabajo y estabilidad laboral de los trabajadores.....	62

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Primacía de la realidad .....	51
<b>Figura 2</b> Rasgos de la laboralidad .....	52
<b>Figura 3</b> Acreditación de contrato de trabajo .....	53
<b>Figura 4</b> Desnaturalización del contrato de locación de servicios.....	54
<b>Figura 5</b> Plazo indeterminado.....	55
<b>Figura 6</b> Plazo fijo .....	56
<b>Figura 7</b> Plazo Intermitente.....	57
<b>Figura 8</b> Afectación a la estabilidad laboral.....	58

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se centró principalmente en Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional. La investigación presentó como problema, ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?, planteándose como hipótesis que la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, ya que muchos trabajadores están sujetos a un régimen compatible y/o equivalente a un contrato CAS porque realizan las mismas funciones que un trabajador de locador de servicios, con la única diferencia de que no reciben beneficios como licencia física o compensación recibido, gratificación y vacaciones navideñas, por lo que me veo en la obligación de investigar en relación a este régimen laboral, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo. Así mismo, los tratamientos de los datos se realizaron empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que la disciplina escolar se relaciona positivamente con el aprendizaje significativo en los estudiantes.

**Palabras clave:** Servicios, Locación, desnaturalización, trabajadores

## ABSTRACT

The present research work focused mainly on determining how the denaturation of the service location contract affects the job stability of workers in the district municipality of Manantay in 2020. The type of research was non-experimental with its descriptive correlational design. The research presented as a problem, how does the denaturation of the service location contract affect the job stability of the workers of the district municipality of Manantay year 2020?, hypothesizing that the denaturation of the service location contract affects the stability of the workers of the district municipality of Manantay, since many workers are subject to a regime compatible and/or equivalent to a CAS contract because they perform the same functions as a service landlord worker, with the only difference that they do not receive benefits such as physical leave or compensation received, gratification and Christmas vacations, for which I am obliged to investigate in relation to this labor regime, the methods used were, according to their purpose, a basic investigation and according to their depth, a correlational descriptive investigation, to data collection we use the technique of survey, after that we proceeded to the count and the respective analysis. Likewise, the data treatments were carried out using SPSS and Excel, organized in statistical tables and graphs, where the Spearman's Rho hypothesis test obtained p-values less than 0.05, obtaining the acceptance of all the hypotheses of this investigation. and having as a conclusion that school discipline is positively related to significant learning in students.

**Keywords:** Services, Location, denaturation, workers

## INTRODUCCIÓN

La contratación de servicios por locación se define como la obligación de prestar servicios por un tiempo determinado y para un trabajo determinado a cambio de una retribución dineraria y por tanto tiene carácter oneroso. Las partes que se adhieren a este contrato se rigen por el artículo 1764, que establece que “el arrendador se obliga, por el arrendamiento de servicios, sin subordinación al comitente, a prestar servicios por un tiempo determinado o a cambio de un determinado precio”.

En el Perú, la reforma de la Ley Orgánica Municipal ha representado un avance en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores que prestan servicios a los municipios; Sin embargo, esto resultó insuficiente visto como parte de la carrera administrativa, por Sentencia de 5 de junio de 2015 del Expediente N° 05057-2013-PA/TC, conocido como caso Huatuco, que sentó como precedente definitivo, que estableció que aquellas personas que presten sus servicios en entidades estatales sujetas al régimen de actividades privadas sólo podrán ser reintegradas en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y en los casos en que se demuestre que su ingreso fue presentado como parte de un contrato público concurso de méritos.

Razón por la cual en el presente trabajo de investigación se determinará que la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020. La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen

por el diseño de la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema.

La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación cuantitativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas.

Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y sugerencias.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

La tesis denominada “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020” busca demostrar que en dicha institución se viene desnaturalizando el contrato de locación de servicios, toda vez que los locadores se encuentran sujetos a subordinación, recibiendo una remuneración, los servicios prestados son de carácter personalísimo y si bien su contrato es por un tiempo determinado (un mes), éste es renovado continuamente, por muchos meses y hasta por años. Vale decir, además, que, en la actualidad a los locadores de servicio, se le está exigiendo el registro horario de la entrada y salida, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las 8 horas de trabajo y de no ser así, efectuar el descuento correspondiente, lo que evidentemente es un abuso por parte del empleador. En el Art. 1764° del Código Civil Peruano, regula el mencionado contrato y se conceptualiza del siguiente modo: “Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (p.351). Por otro lado, la Carta Magna Peruana indica en su Art 22° que: “El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (p.23). Cabe precisar, que los locadores tienen la obligación de cumplir con su objeto de contratación, pero cuando el empleador abusa o exige más de lo que corresponde, el locador está en su derecho de exigir que se le reconozca como

trabajador y por tanto se le asignen los beneficios sociales que le corresponde. El Numeral 15 del Art. 2° de la Constitución Política Peruana, estipula: “toda persona tiene derecho a un trabajo libremente sujeto a las leyes” (p.13), mas no a una explotación o vulneración de sus derechos, porque se estaría enfrentando a la Declaración de los Derechos Humanos, el trabajo permite el desarrollo de las propias capacidades con la finalidad de tener una relación laboral pero en este caso lo que se ve es que el tipo de contrato que es locadores de servicios que se brinda la Municipalidad desnaturaliza las leyes es por ello hablaremos del Locador de Servicio regulado en el Capítulo Segundo C.C Art. 1764. En ese orden de ideas, se entiende que la retribución de los locadores de la Municipalidad de Manantay vienen recibiendo su remuneración en forma íntegra, cabe indicar que no gozan de beneficio como un contrato CAS, el cual se estaría desnaturalizando el régimen laboral, este locador debería ser reconocido como un trabajador, debiendo ingresar a planilla, percibir la gratificación que corresponda, es decir dos aguinaldos percibidos a mediados de año (julio) y a fin de año (diciembre), tanto como el derecho a vacaciones y descanso físico, después de cumplir el año de servicio. El contrato de locación de servicios es usado en la Municipalidad de Manantay, en las diferentes unidades orgánicas, para que se cumplan funciones administrativas y de campo; es por ello que puedo decir que se vulnera todos los derechos laborales, los mismos que son reconocidos en la Constitución Política del Perú, Ley 29245, Resolución Ministerial N ° 332-2009, Código Civil en cual se regula los requerimientos, obligaciones y derechos, además de las sanciones que se aplica en las Municipalidad desnaturalizando el uso de las normas.

Por último, cabe precisar que se aplicará el principio de la primacía de la realidad, para comparar lo establecido en el contrato y la realidad de la situación ;principio que va ordenar la inclusión de los trabajadores en planilla y pagar los beneficios laborales completos, siempre que se adecuen desde la fecha de ingreso hasta el cese del trabajo; asimismo, puedo decir que se ha encontrado un precedente vinculante, en este caso una sentencia del tribunal constitucional Exp N° 022215- 2009 , el cual es respecto a un ex trabajador se vulneraban sus derechos es por ellos que se presenta medios probatorios con respecto a la naturaleza de subordinada y permanente en este caso queda marcado entre las partes la presencia de una relación de tipo laboral de plazo indeterminado en consecuencia se corre riesgo porque se altera la realidad vinculante entre el empleador y el trabajador.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera la primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?
- ¿De qué manera los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?

- ¿De qué manera la acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar qué manera la primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.
- Determinar qué manera los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.
- Determinar qué manera la acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Cueva Silva (2018), explicó que la locación de servicios tiene por objeto la realización de una actividad sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga, a cambio de una remuneración.

Por ello, la investigación se elaborará con el objetivo de determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020, la cual, tendría incidencia en el no goce de sus derechos laborales, a pesar de estar reconocidos por Ley y los reglamentos que regulan la contratación del personal obrero.

En síntesis, el objetivo es extraer conclusiones que permitan a la autoridad Municipal a tomar decisiones adecuadas que no perjudique a los servidores de la Administración Pública y Privada, contratados bajo la modalidad de locación de servicios, que carecen de diversos derechos.

El trabajador obrero, se ve obligado a aceptar la violación de sus derechos, no solamente por desconocimiento de las normas legales, o por la impotencia de hacer prevalecer su derecho, sino también por necesidad económica para poder subsistir y fundamentalmente por la naturaleza desvirtuante del Contrato de Trabajo, que evidencia esta modalidad.

Por esta razón consideramos que es conveniente una adecuada revisión de las normas que sirven como amparo legal para la contratación de servidores bajo la modalidad de locación de servicios, con el propósito de no vulnerar derechos que sirven como medio de realización de aquellos trabajadores en su calidad de vida y de esta forma establecer la naturaleza real de los contratos laborales en el sector público y privado.

Ante la desnaturalización de los contratos de locación de servicios declarada por autoridad judicial o por autoridad administrativa, la autoridad Municipal se ve obligado a regularizar la real situación laboral del trabajador obrero municipal, reconociendo todos los derechos que por Ley le corresponde.

Esta situación se estaría produciendo por la tergiversación y/o inobservancia del mandato expreso de la Ley, y por no contar con políticas de contratación de personal obrero (gestión de recursos humanos) por parte de las autoridades de la Municipalidad Distrital de Manantay.

Además, mi propósito es que las autoridades municipales apliquen de manera irrestricta la norma prevista en el artículo 37 de la Ley Orgánica de la Municipalidades en la contratación de los trabajadores obreros municipales con la finalidad de evitar vulnerar derechos laborales que por ley corresponden.

### **1.5. Viabilidad del estudio**

El presente trabajo de investigación es viable debido a que al concluir lograremos dar una solución del conflicto y la restauración de las relaciones sociales quebrantadas por la comisión de un hecho ilícito, además, cuento con un asesor metodológico que me brinda todas las pautas necesarias para seguir con el buen desarrollo del proyecto y el apoyo necesario para terminar la investigación de manera pertinente.

Asimismo, el proyecto estará respaldado por distintas investigaciones realizadas anteriormente, las cuales encontré accediendo a diversas fuentes de información.

Por último, el financiamiento del proyecto lo estamos solventando con nuestros propios recursos económicos.

## **1.6. Delimitación del estudio**

### **Delimitación espacial**

La investigación abarcará geográficamente en la Provincia de Coronel Portillo, Distrito de Manantay por lo tanto, su alcance será local.

### **Delimitación temporal**

Para la presente investigación se hará uso de información que corresponde al año 2020.

### **Delimitación teórica**

La investigación que se propone comprenderá, únicamente en la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020”.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1 Antecedentes jurídicos del problema

- **Antecedentes internacionales**

Gonzales Gonzales (2021), en su tesis titulada *“El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia”* de la universidad católica de Colombia, de la facultad de derecho, arribó a la siguiente conclusión. La afirmación realizada por Gonzales Gonzales en su tesis refleja un principio fundamental en el ámbito del derecho laboral, especialmente en Colombia, y puede ser respaldada por diversos argumentos: Uno de los principios rectores del derecho laboral es la protección de los derechos de los trabajadores. En este sentido, considerar la naturaleza real y sustancial de un contrato de trabajo por encima de su denominación o formalidad asegura que se brinden las protecciones y garantías adecuadas a quienes realizan una actividad laboral. En diversas jurisdicciones y sistemas legales, se ha reconocido que la realidad de las relaciones laborales debe prevalecer sobre las formalidades. Esto significa que si en la práctica se evidencian las características de un contrato laboral (actividad personal, subordinación y salario), este debe ser considerado como tal, independientemente de cómo las partes lo hayan denominado o acordado formalmente. La conclusión de Gonzales Gonzales también tiene como finalidad evitar que empleadores y empleados evadan responsabilidades y derechos recurriendo a figuras contractuales alternas. Si se priorizara lo formal sobre lo sustancial, se abriría la puerta a prácticas donde se denominaría a un contrato con otro nombre solo para evadir obligaciones laborales. Reconocer el principio de la realidad sobre



las formalidades también es una cuestión de equidad y justicia. Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de la nomenclatura de su contrato, reciban los mismos derechos y protecciones, asegura un trato justo y equitativo. Tener criterios claros y definidos, como los tres elementos esenciales y característicos de un contrato laboral mencionados (actividad personal, subordinación y salario), proporciona una guía objetiva para determinar la naturaleza de un contrato. Esto minimiza la ambigüedad y ofrece claridad tanto a empleadores como a empleados sobre sus respectivos derechos y obligaciones. En la Constitución de muchos países, incluido Colombia, se protegen los derechos de los trabajadores. Si las formalidades se colocaran por encima de la realidad, se estaría violando el espíritu de tales garantías constitucionales.

En consecuencia, la conclusión de Gonzales Gonzales resalta la importancia de reconocer y proteger las verdaderas relaciones laborales más allá de las formalidades contractuales. Esto no solo garantiza derechos y protecciones para los trabajadores, sino que también promueve la justicia, la equidad y la claridad en el ámbito laboral.

Rivera Daza & Andres Ordonez (2016), *en su tesis titulada "La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 C.P.De C"* de la universidad santo tomas, de la facultad de derecho, Bogotá Colombia, arribó a la siguiente conclusión. La tesis de Rivera Daza & Andres Ordonez apunta a un análisis crítico sobre cómo el contrato administrativo de prestación de servicios se ha "desnaturalizado" o ha tomado una forma distorsionada en Colombia, especialmente en relación con el principio de

primacía de la realidad sobre las formas. La conclusión a la que llegaron estos autores se puede respaldar mediante diversos argumentos: Rivera Daza & Andres Ordonez enfatizan en la singularidad inherente a cada modalidad contractual. Mientras que el contrato de trabajo se basa en una relación laboral que conlleva una serie de derechos y responsabilidades, el contrato de prestación de servicios es generalmente más flexible y tiene por objeto la realización de una tarea o servicio específico, sin que exista necesariamente una relación de subordinación entre las partes. La Corte Constitucional de Colombia ha pronunciado múltiples fallos que buscan proteger los derechos de los trabajadores y prevenir que las formas contractuales sean utilizadas de manera indebida para evadir responsabilidades laborales. Si la Corte ha tenido que intervenir repetidamente en esta materia, es un indicativo claro de la desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios. Esta desnaturalización puede manifestarse cuando, bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios, se encubre una verdadera relación laboral. Esto puede ser perjudicial para el trabajador, ya que no gozaría de los derechos que la ley le otorga en el marco de un contrato laboral. Es vital que exista claridad en la normatividad y en las prácticas de contratación. Las distorsiones en la naturaleza de los contratos pueden llevar a injusticias, inseguridades y litigios innecesarios. El uso indebido o desnaturalizado de los contratos puede tener repercusiones económicas y sociales. Por un lado, puede generar inestabilidad laboral y, por otro, puede impactar negativamente en la recaudación de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social. Mantener la integridad y la naturaleza de los contratos es también una cuestión ética. Las entidades y empresas deben actuar de buena fe y no abusar de las figuras contractuales

para beneficio propio en detrimento de los derechos de los trabajadores. Dicho esto, la tesis de Rivera Daza & Andres Ordonez subraya la necesidad de respetar la esencia y naturaleza de las distintas modalidades contractuales en Colombia, para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores y se promueva una cultura de contratación transparente y justa.

Severin Fuster (2018), en su tesis titulada "Los contratos de servicio, su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico" de la universidad autónoma de Madrid, España, arribó a las siguientes conclusiones. La tesis de Severin Fuster (2018), aborda un asunto de gran relevancia en el ámbito del derecho civil español, enfocándose específicamente en el tema de los contratos de servicios. Basado en las conclusiones presentadas, se pueden extraer y argumentar los siguientes puntos: La primera conclusión es que existe una dificultad inherente en tratar de definir o categorizar los "contratos de servicio" en el marco del Derecho civil español. Esto se debe, en parte, a las complejidades y variaciones en la naturaleza y las condiciones de dichos contratos. El Código civil español considera que la contratación de "obras y servicios" se inscribe bajo la figura del arrendamiento. Sin embargo, este enfoque se origina en una perspectiva histórica que se remonta a la concepción romana unitaria del arrendamiento, conocida como "locatio conductio". Esta consideración es más un reflejo de tradiciones y estructuras legales históricas que de las realidades contractuales contemporáneas. La forma en que el Código civil maneja la categorización de los contratos de servicios, englobándolos bajo la figura del arrendamiento, ha sido objeto de críticas por parte de la doctrina jurídica española. Estas críticas se basan en que esta agrupación no refleja adecuadamente la naturaleza

distintiva de los contratos de obras y servicios. Dada la insatisfacción con el marco actual, la doctrina española ha mostrado una tendencia a desglosar el arrendamiento y a emancipar de él la contratación de obras y servicios. Esto significa otorgar a los contratos de servicios una autonomía propia, diferenciándolos del arrendamiento tradicional. Uno de los aspectos más relevantes que Severin Fuster investiga es la cuestión del "cumplimiento específico", es decir, si el cliente tiene el derecho de exigir que se cumpla específicamente lo acordado en caso de incumplimiento por parte del prestador del servicio. Esta cuestión tiene importantes implicaciones prácticas, ya que determina la naturaleza de los remedios disponibles para el cliente en caso de incumplimiento contractual. Finalmente, la tesis de Severin Fuster aborda las complejidades y desafíos de definir y categorizar los contratos de servicios en el Derecho civil español. La investigación destaca la necesidad de adaptar las estructuras legales para reflejar adecuadamente la naturaleza y las condiciones de los contratos de servicios en la sociedad contemporánea.

- **Antecedentes nacionales**

Cueva Silva (2018), en su tesis titulada *“La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”* de la universidad cesar, de la facultad de derecho y ciencias políticas, arribo a las siguientes conclusiones. La tesis de Cueva Silva (2018), se centra en un tema muy específico y de suma relevancia: la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales en San Juan de Lurigancho. A partir de las conclusiones, podemos destacar y argumentar los siguientes puntos: Cueva Silva realizó una

investigación empírica para determinar cómo la desnaturalización de los contratos afecta a los Policías Municipales. El resultado obtenido, una cifra de 0,870 a través de la prueba de fiabilidad, sugiere que la desnaturalización es un problema significativo que afecta a esta población. Un 60,0% de los trabajadores encuestados manifestó su desacuerdo con este tipo de contrato. Este es un indicativo claro de que la mayoría de los Policías Municipales no se sienten satisfechos con el contrato de locación de servicios, especialmente porque son conscientes de que no se trata de un contrato laboral en el sentido tradicional. Es relevante que los trabajadores tengan conciencia de la naturaleza de su contrato. Esto sugiere que el problema no es tanto la falta de información o entendimiento, sino la estructura contractual y las condiciones de empleo en sí. La investigación concluye que a medida que se desnaturalizan más los contratos de locación de servicios, se vulneran más los derechos laborales de los Policías Municipales. Esta es una conclusión crucial ya que resalta la necesidad urgente de abordar esta problemática para garantizar los derechos y el bienestar de estos trabajadores. Las conclusiones de esta tesis subrayan la necesidad de una revisión y, posiblemente, una reforma en la forma en que se contrata a los Policías Municipales en San Juan de Lurigancho. Esto podría incluir una reevaluación de los contratos existentes, la introducción de nuevos marcos contractuales o la implementación de medidas que aseguren que los derechos laborales de los policías no sean vulnerados. Finalmente, la tesis de Cueva Silva arroja luz sobre un problema significativo en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho relacionado con la contratación de Policías Municipales. Estos hallazgos sugieren que es esencial que se tomen medidas para abordar la

desnaturalización de los contratos y garantizar que los derechos laborales de los Policías Municipales sean respetados y protegidos.

Arteaga Carhuamaca (2021), en su tesis titulada “*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*”, de la universidad Ricardo, lima Perú, arribo a las siguientes conclusiones.

La tesis de Arteaga Carhuamaca (2021), profundiza en una temática que se ha observado en otras investigaciones y que resulta de relevancia en la contratación laboral en el contexto peruano, específicamente en la Municipalidad Provincial del Callao. A partir de las conclusiones mencionadas, es posible inferir y argumentar los siguientes puntos: La Municipalidad Provincial del Callao ha estado contratando locadores de servicios bajo modalidades que no corresponden con la naturaleza de las funciones que desempeñan. Específicamente, aunque estas personas realizan tareas típicas de obreros, se les contrata bajo otra modalidad, probablemente para evitar responsabilidades y obligaciones laborales más estrictas. Esta práctica incorrecta parece tener un objetivo claro: evadir el reconocimiento de un vínculo laboral formal y, en consecuencia, el pago de beneficios sociales que corresponderían si se admitiera la verdadera naturaleza del trabajo. La tesis señala que a los locadores de servicios que desempeñan funciones de obrero les correspondería el régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 728. Este régimen, al proporcionar ciertos derechos y garantías laborales, sería el adecuado para aquellos que, en la práctica, trabajan como obreros. El artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades parece establecer ciertas pautas o directrices sobre cómo deberían ser contratados y tratados estos trabajadores.

Al no seguir estas directrices, la Municipalidad Provincial del Callao estaría incumpliendo con sus obligaciones legales. La conclusión de la tesis implica una crítica directa a las prácticas actuales y sugiere que es imperativo un cambio en la manera de contratar a los locadores de servicios que, en realidad, trabajan como obreros. Esto podría requerir tanto una revisión interna dentro de la Municipalidad Provincial del Callao como una posible intervención de instancias de supervisión laboral. En resumen, la tesis de Arteaga Carhuamaca identifica y critica una mala práctica en el ámbito de contratación laboral dentro de una entidad pública específica en Perú. Sus hallazgos indican la necesidad de reformas y ajustes en las prácticas de contratación para garantizar que se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones hacia los trabajadores.

Iberico Zumaeta (2020), en su tesis denominada *“Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad provincial de chachapoyas, 2018-2019”* de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de la facultad de derecho y ciencias políticas, arribó a las siguientes conclusiones. La tesis de Iberico Zumaeta (2020), se centra en una problemática muy específica: la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el periodo 2018-2019. A partir de las conclusiones proporcionadas, es posible hacer las siguientes inferencias y argumentaciones: La investigación de Iberico Zumaeta encontró, a través de una encuesta, que los contratos laborales de los serenos municipales se han desnaturalizado. La desnaturalización, en este contexto, significa que, aunque en papel se establezca un tipo de relación contractual, en la práctica, esta relación puede tener las características de otro tipo de contrato, lo que puede llevar a la vulneración de derechos del trabajador. De los serenos

encuestados, el 80% firmó un contrato CAS (Contrato Administrativo de Servicios). Este tipo de contrato, aunque legítimo en ciertos contextos, puede ser usado de manera inapropiada para no otorgar todos los beneficios laborales que tendrían otros tipos de trabajadores. El 20% de los encuestados trabajó como locadores de servicio. Esto sugiere que hay una diversidad en la modalidad de contratación, lo que podría estar relacionado con las diferencias en funciones, responsabilidades o incluso con la intención de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas de mantener flexibilidad laboral. Las conclusiones sugieren que existe una necesidad urgente de revisar las prácticas de contratación de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en relación con el personal de serenazgo. La desnaturalización de los contratos puede llevar a irregularidades laborales y a la vulneración de derechos de los trabajadores. La desnaturalización de contratos puede tener serias repercusiones tanto para los trabajadores como para la entidad empleadora. Los trabajadores podrían no estar recibiendo los beneficios y garantías que les corresponden por ley, mientras que la entidad podría enfrentarse a sanciones y demandas laborales. Finalmente, la tesis de Iberico Zumaeta destaca una problemática laboral específica en el contexto de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. Sus hallazgos sugieren la necesidad de una revisión más profunda y de la implementación de medidas correctivas para asegurar la protección y promoción de los derechos de los trabajadores de serenazgo en dicha Municipalidad.

Flores Cervantes (2018), en su tesis titulada *“Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de villa el salvador 2016-2017”* de la universidad autónoma del Perú, de la facultad de humanidades, escuela profesional de derecho, arribó a las siguientes



conclusiones. La tesis de Flores Cervantes (2018), se enfoca en el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador durante el periodo 2016-2017, a partir de la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad. De las conclusiones presentadas, podemos deducir y argumentar lo siguiente: El estudio de Flores Cervantes evidencia que, a pesar de que en papel se establezcan contratos de locación de servicios, en la práctica estas relaciones contractuales se asemejan más a contratos laborales. Esto significa que hay trabajadores que, si bien están contratados bajo una modalidad de servicios, realizan labores y tienen condiciones propias de un empleado. La herramienta utilizada para llegar a esta conclusión fue una serie de encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad de Villa El Salvador. Las respuestas de estos trabajadores brindaron información sobre la naturaleza real de sus tareas y condiciones laborales. El hecho de que el contrato de locación de servicios sea utilizado por muchas entidades del Estado, incluida la Municipalidad de Villa El Salvador, sugiere que este podría ser un problema extendido en el sector público peruano. Es una práctica que permite a las instituciones tener una mayor flexibilidad laboral, pero puede vulnerar derechos de los trabajadores. Este principio jurídico establece que, en materia laboral, la realidad de una relación de trabajo prevalece sobre lo que pueda estar estipulado en documentos o contratos. En otras palabras, si en la práctica un trabajador tiene un rol y unas condiciones propias de un empleado, debería ser considerado como tal, independientemente del tipo de contrato que haya firmado. Las entidades que incurran en la desnaturalización de contratos pueden enfrentar repercusiones legales si los trabajadores deciden denunciar. Además, existe una cuestión ética, ya que esta

práctica puede ser vista como una manera de evadir responsabilidades y compromisos laborales que las instituciones deberían tener con sus trabajadores. Resumiendo, la tesis de Flores Cervantes destaca una problemática laboral concreta en la Municipalidad de Villa El Salvador, pero que puede ser reflejo de una situación más amplia en el sector público peruano. Estos hallazgos subrayan la importancia de proteger los derechos laborales y de promover prácticas de contratación transparentes y justas en las instituciones públicas.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Definición de contrato de locación de servicios**

Savigny (2008), precisa que un contrato, es un acuerdo entre varias personas con plena voluntad para establecer obligaciones entre ambas.

La locación de servicios es un acuerdo característico celebrado entre dos partes; una parte llamada “Locador”, quien se compromete en asumir la responsabilidad de realizar un servicio, recibiendo a cambio una retribución y otra llamada comitente. Ruiz Pacheco (2016), El Artículo N° 1764, del Código Civil de 1984, define: “por locación de servicios el locador se encuentra obligado a prestar sus servicios por un tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, sin que este tenga una subordinación”. De lo antes descrito, se puede determinar que este tipo de contrato, es manera temporal, por un tiempo determinado, y se celebra entre una persona llamada locador y otra persona o empresa denominada comitente para realizar una determinada actividad, a cambio de una retribución económica; así tenemos la contratación de un profesional para realizar un peritaje contable, la contratación de un abogado para efectuar la defensa de un determinado caso ante el Poder

Judicial, entre otros, servicios que son brindados de manera personal o en otros casos con la participación de terceros, pero que lo realizan de manera independiente, los mismos que terminan cuando el comitente cumple con el pago de sus honorarios pactados.

### **Elemento personal del contrato de locación de servicios**

- ✓ **Comitente:** es el dador del trabajo, quien solicita, recibe y paga los servicios, los mismos que pueden ser físicos o intelectuales.
- ✓ **Locador:** Es el encargado de realizar los servicios físicos o intelectuales, a cambio de una retribución. Los servicios debe realizarlos personalmente. Puede utilizar auxiliares, pero bajo su propia dirección. Comitente y locador deben ser personas mayores de edad y capaces para la validez del contrato. Entre ellos no existe relación de dependencia laboral como existe en el contrato de trabajo.

### **Prestaciones**

Comitente y Locador ejecutan prestaciones recíprocas. Mientras el primero paga por los servicios, el segundo los presta en forma personal. Este contrato es importantísimo, porque se alquila el capital humano mismo a través de su · inteligencia, capacidad y esfuerzo. La retribución se fija de acuerdo a los usos, costumbres, naturaleza de los servicios y sobre todo el talento del locador. La locación de servicios se parece al contrato de trabajo, sin embargo, existen notables diferencias: semejanzas y diferencias.

## **Extinción del contrato de locación de servicios**

El art. 1769 del Código actual dispone que el locador puede poner fin a la prestación de servicios, por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente. Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados. La disposición de este artículo queda justificada en el hecho de que habiendo el locador comprometido su actividad personal en provecho del comitente, no resulta adecuado que quede obligado a mantener la relación contractual, o sea obligado a continuar prestando sus servicios, cuando exista un motivo justo que determine la convivencia de poner fin a la locación de servicios, más aún si no se causa ningún perjuicio al comitente.

## **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo puede definirse como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar en forma personal y subordinada sus servicios a favor de otra llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración.

El Contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador. Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo, menciona los elementos esenciales de éste, conforme lo tenemos en el Art. 4 del D.S. No 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y competitividad laboral: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado".

## **Sujetos del contrato de trabajo**

### **✓ El trabajador**

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración. El trabajador ha de ser una persona física (varón o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo. Todo trabajador desarrolla un esfuerzo físico y mental; sin embargo, en algunas actividades laborales predomina un determinado tipo de esfuerzo más que otro, pero aquello no es causal de diferenciación, pues el principio laboral de igualdad de trato, no admite ninguna clase de discriminación. Siendo así, y para los efectos de la aplicación del sistema normativo laboral vigente, podríamos optar por una clasificación genérica en función a la relación laboral que mantienen con el empleador. Esto es, en: Trabajador común u ordinario. Trabajador de confianza. Trabajador de dirección.

### **✓ El empleador**

Es la persona natural o jurídica que proporciona el trabajo, contrata para tal efecto al hombre trabajador, ya sea directamente o indirectamente. El empleador es el dueño de los medios de producción, de la producción, de la empresa o del negocio. Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone

a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. La experiencia nos enseña que en la actualidad existen notorias discrepancias para calificar a un empleador, y éstas se han generado precisamente con el afán de evadir los derechos laborales. Explicamos luego algunos supuestos, a fin de disipar dudas.

## **Elementos del contrato de trabajo**

### **✓ Elementos genéricos**

Son aquellos que tienen todos los actos jurídicos, y por lo tanto todos los contratos; El Art. 140 del Código Civil peruano, los refiere expresamente y éstos son: 1) Agente capaz, 2) Objeto física y jurídicamente posible, 3) Fin lícito y 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

### **✓ Elementos esenciales**

Son aquellos elementos constitutivos del contrato de trabajo. Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: a) Prestación personal de servicios b) Subordinación c) Remuneración.

## **Prestación personal de servicios**

Significa que la ejecución del contrato se materializa con el trabajo personal. De ahí que el carácter "personalísimo" es inherente al contrato de trabajo. El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa. El Art. 5° del D.S. 005-97-TR. Taxativamente dice al respecto: "Los servicios para ser de

naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él siempre que f;• ello sea usual dada la naturaleza de las labores".

### **Subordinación**

Consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Viene a ser el vínculo en virtud del cual, el trabajador está sometido a la dirección, control y fiscalización del empleador. La subordinación constituye el elemento fundamental y exclusivo del contrato de trabajo, puesto que los otros contratos de servicios por cuenta ajena, como la de locación de servicios son cumplidos con autonomía. El Art. 9° del D.S.N° 003-97-TR, nos proporciona el siguiente concepto de subordinación: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

### **Remuneración**

Sensu lato, es el pago periódico del precio de la prestación personal; sin embargo, debe tenerse presente que, dada la naturaleza social del trabajo, la remuneración está revestida de un carácter ALIMENTICIO, que la distingue de cualquier otro pago. La remuneración puede adquirir otras denominaciones tales como: salario, sueldo, compensación, bonificaciones, etc.; sin embargo, no

pierde su naturaleza, que es el precio del trabajo prestado. En tal sentido se presenta casi siempre como la suma de varios conceptos que la ejecución del trabajo origina. Recurriendo a nuestro sistema normativo el Art. 6° del D.S. N° 003-97-TR, define la remuneración de la siguiente manera: *"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remunerativa cuando constituyen alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena"*.

### **Características del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo tiene las siguientes características:

- a) Consensual.** - Nace del simple acuerdo de voluntades de las partes.
- b) Bilateral.** - Existe el interés de dos partes; trabajador y empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación.
- c) Oneroso.** - Cada parte debe cumplir con una prestación que signifique desprenderse de algo en beneficio de la otra; la fuerza de trabajo (trabajador) y la remuneración (empleador).
- d) Conmutativo.** - En el momento de la celebración del contrato ya se conocen las prestaciones a cargo de ambas partes, entrega de la fuerza de trabajo (trabajador) y pago de la remuneración (empleador).
- e) Tracto sucesivo.** - Su ejecución se da en el transcurso de tiempo a través de prestaciones que se ejecutan permanentemente.



## **Semejanzas y diferencias del contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo**

El contrato civil de locación de servicios y el contrato de trabajo, tienen las siguientes semejanzas y diferencias:

- 1)** Mientras la subordinación y dependencia es característica especial y tipificante del contrato de trabajo, en cambio, en el contrato civil de locación de servicios, las prestaciones se realizan en forma independiente.
- 2)** En el contrato civil de locación de servicios los contratantes deben necesariamente ser mayores de edad y capaces para la validez del mismo, en cambio, en el contrato de trabajo, el Código del Niño y Adolescentes autoriza el trabajo de menores de 14 años.
- 3)** En el contrato civil de locación de servicios la voluntad de las partes es amplia y decisiva para precisar las condiciones de trabajo, modificarlo o extinguirlo, en cambio, en el contrato de trabajo no existe libertad plena, pues las partes deben someterse, a la legislación laboral limitada en relación a la jornada de trabajo, salarios, vacaciones, etc.
- 4)** En el contrato civil de locación de servicios las partes pueden renunciar a sus derechos e inclusive transigir sobre ellos, en cambio, en el contrato de trabajo los derechos de los trabajadores son irrenunciables y no pueden ser materia de transacción.
- 5)** En el contrato civil de locación de servicios la relación se extingue por causales propias previstas en los Artículos 1762, 1769 y 1786 del C.C., en tanto, en el contrato laboral, la relación se extingue por las causales previstas en el Decreto Supremo No 003-97-TR.

6) En el contrato de trabajo la regla general es el tiempo indefinido, y excepcionalmente el contrato a plazo fijo, en cambio, en el contrato civil de locación de servicios la regla general es el contrato a plazo fijo y excepcionalmente a tiempo indeterminado.

7) El contrato de trabajo es usualmente para los trabajadores sin calificación extraordinaria, en tanto, el contrato civil de locación de servicios es fundamentalmente para profesionales y empresarios que trabajan por su cuenta en algún servicio técnico. Así, por ejemplo, abogados, médicos, ingenieros, gasfiteros, electricistas, etc.

### **Principios propios del derecho de trabajo**

#### **✓ In dubio pro operario (la duda favorece al trabajador)**

Según el cual, el juez o intérprete, en presencia de una norma laboral de la cual sea posible deducir varios sentidos, deberá escoger aquella interpretación que sea más favorable al trabajador. (Este principio se encuentra expresamente sancionado en el Art. 26.3 de la Constitución).

#### **✓ La norma más favorable**

Por el cual, en caso de coexistir varias normas laborales aplicables a una situación concreta, el intérprete deberá optar por la que resulte más favorable al trabajador, aunque no fuere la que hubiere correspondido aplicar de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas jurídicas.

### **La condición más beneficiosa**

Principio que supone la existencia de una situación contractual anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida en que sea más favorable al trabajador que la prevista por la nueva norma que ha de aplicarse.

### **Primacía de la realidad**

En virtud del cual, frente a eventuales discrepancias entre lo que aparece formalmente estipulado y el comportamiento real que asumen las partes en la ejecución de la relación laboral, debe prevalecer este último; es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos. Esta primacía de la situación de hecho sobre la ficción jurídica se manifiesta en todas las fases de la relación laboral y ha determinado que el contrato de trabajo sea conceptualizado como un "contrato realidad".

### **Uso y abuso de la contratación civil de servicios**

Con la suscripción del contrato de Versailles (1919) se dio inicio a la humanización del derecho del trabajo, fase final y actual de nuestra disciplina jurídica y la orientación para entender el trabajo como una actividad humana y no como una mercancía como hasta entonces se conocía. Dentro de esta visión moderna se ha dictado toda una agresiva legislación social para proteger a los trabajadores, a fin de que su trabajo no los estrese, inhabilite, enferme o accidente; por eso, los más democráticos han puesto énfasis, casi asfixiante, sobre este tema, legislando sin cesar las condiciones de trabajo; a la inversa, los países llamados emergentes o subdesarrollados han rezagado

peligrosamente este dominio. Ha de tenerse en cuenta que una de las consecuencias más importantes, primero de la crisis económica que golpeó la economía peruana desde mediados de los años setenta y más tarde los procesos de apertura comercial y financiera de los noventa, ha sido la de forzar a las empresas nacionales a reducir sus costos y reforzar su competitividad con el fin de poder subsistir en un mercado cada vez más inestable. Ello incluye, naturalmente, los costos de la fuerza de trabajo, cuya incidencia se ha venido buscando aminorar en los últimos años por diversas vías.

### **Desnaturalización del contrato de locación de servicios**

El contrato de servicio, como el contrato de obra, sin perder su naturaleza entitativa en cuanto al trabajo que conforme a uno u otro se efectúa, vienen a entrar a otro ámbito en cuanto al régimen jurídico que los disciplina, distinto del régimen jurídico que ha venido a corresponder al llamado "contrato de trabajo". Es una razón de política legislativa que se ha llevado a crear todo un sistema normativo propio en materia de "derecho de trabajo". El trabajo en sí puede ser substancialmente igual, en cuanto represente un contrato de servicio o un contrato de obra; pero ese trabajo es tratado legalmente de modo distinto cuando por causa de una especial vinculación jurídica entre quién proporciona el servicio y aquél para y por cuenta de quién es proporcionado, se estima que una determinada subordinación jurídica del primero respecto al segundo rige tal vinculación. En otros términos, el contenido intrínseco puede ser el mismo, pero el continente puede resultar distinto, en cuanto a que aun cuando se trate del mismo objeto o substractum de la actividad que despliegue un sujeto, él puede ser comprendido ya dentro de un ámbito o ya dentro de otro ámbito de

configuración jurídica y por lo tanto legal. Así A trabaja para B, prestándole un servicio determinado, y sólo se obliga a ese servicio único, determinado, que consiste en un quehacer por una sola vez (llevar un encargo a C). Aquí se ha pactado un contrato de servicio (una locación de servicio). Pero si A trabaja permanentemente para B, llevándole constantemente encargos a C, por cuenta de B y si hay así una relación de trabajo permanente entre A y B; que determina un cierto salario o sueldo periódico y una cierta subordinación jurídica, entonces NO HAY UN CONTRATO DE SERVICIO (locación de servicio), sino que hay lo que se llama UN CONTRATO DE TRABAJO. Si B encarga a A una obra, fabricar un solo producto determinado por una sola vez, aquí hay un contrato de Obra (locación de obra). Pero si A trabaja permanentemente en hacer idéntica obra, fabricando continuamente los mismos productos para B, hay pues una relación de trabajo permanente entre A y B, con un determinado sueldo o salario que el último periódicamente paga al primero, y viniendo a existir una especial subordinación jurídica entre las partes, existiendo en tal supuesto un contrato de trabajo. En la propia legislación la que viene a calificar una relación como cayendo dentro del Derecho de Trabajo, cuando considera que dan los elementos que caracterizan a éste dentro de un tipo de relación contractual. La línea divisoria entre el contrato de trabajo propiamente dicho y los otros contratos como son el de servicio y el de obra, es una lábil, porque la distinción no es por el contenido mismo de la actividad que se realiza, sino por la cualidad que viene a adscribirse a esa actividad para ser considerada como incorporada a la legislación de trabajo. Así si A desarrolla actividad profesional para B, como su cliente, pero no siendo B el único cliente y no trabajando un determinado número de horas para éste, hay un contrato solamente de servicio. Pero si A desarrolla

esa actividad profesional exclusivamente para B, sometido a un horario, y sujeto a una subordinación jurídica, el contrato es de trabajo. El contrato de trabajo es apreciado y tratado dentro de un campo jurídico exorbitante al del Derecho Civil, vale decir, a la locación de servicio y a la locación de obra. Está sujeto a un régimen legal diferente. Los argumentos empleados para justificar esta posición son esencialmente similares a los esgrimidos por los creadores del "Modelo doctrinal alemán". Así, (Rojas Colmenares, 2020), expresa que "el contrato de trabajo representa una expresión moderna de la locación de servicios, lo que quiere decir que en donde hubo una locación de servicios, si se trata de prestaciones que se cumplen bajo subordinación se está ante un contrato de trabajo, entendiéndose desde luego que si la prestación no se hace bajo dirección y dependencia ajena se estará frente a una locación de servicios, regida por lo dispuesto sobre el particular, por el Código Civil". De esto resulta que todo contrato de trabajo será una locación de servicios en el campo del Derecho Civil, pero no toda locación de servicios es un contrato de trabajo en el campo del Derecho Laboral. Sin embargo, esta posición no aclara porqué entonces el Código Civil legisla ambos contratos en títulos distintos, si la relación es de género especie. El código civil en su art. 1764, señala que "*... se obliga a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado*". Además, en su art. 1768 limita el contrato a 6 años si se trata de servicios profesionales y de 3 años en el caso de otra clase de servicios. Estas normas, limitativa de la libertad contractual, se explica por el temor del legislador a que la esclavitud o servidumbre reviviesen mediante la celebración de contratos que ligasen ad vitam los servicios de una persona a la voluntad de otra, resultado incompatible con los postulados de la evolución. (Gaceta Juridica, 2014) Lo que

algunos empleadores peruanos pretenden, en ciertos casos, es esconder con el nombre y formalidades contractuales de un contrato de locación de servicios una relación de naturaleza laboral que por lógica jurídica debió haber nacido de un contrato de trabajo. La idea es abaratar costos de contratación, puesto que al pretender la aplicación de las normas del Derecho Civil a la relación (a través del ropaje de un contrato de locación de servicios) y no las del Derecho del Trabajo, no existe la necesidad, por parte del receptor del servicio, de pagar, por ejemplo, beneficios sociales como CTS, seguros, gratificaciones, etc. En principio la contratación de personas que presten servicios a través de contratos de locación no implica perjuicio alguno para las partes, lo incorrecto es que esta contratación de servicios bajo formalidades civiles esconda una relación laboral. Es decir, el problema para el Derecho del Trabajo se presenta cuando en la práctica se verifican los elementos esenciales de una relación laboral, a saber, prestación personal, remuneración y subordinación. Así como el Código Civil define el Contrato de Locación de servicios como el que el locador se obliga, sin estar subordinado, al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

### **Observancia de las normas legales vigentes y de las condiciones convenidas**

Este elemento se refiere a que el contrato se localiza en el sistema normativo del código civil, y como talle relación originada está amparada en el precepto referido. Sin embargo, del análisis de los contratos, se desprende la no existencia como referencia en la Base Legal de nuestro Código Civil, por cuanto es éste el ordenamiento que refiere y sustenta la base legal.

## **Duración**

El plazo de duración es todo con precisión en el documento, pese a ello, después de revisado los contratos y sus permanentes renovaciones se entiende que son susceptibles de crear vínculos estables entre las partes de naturaleza laboral.

## **Remuneración**

Debieran pagarse tomando en cuenta la proporcionalidad entre las necesidades del trabajador, y la rentabilidad obtenida de los bienes producidos por éste. Al respecto estoy totalmente de acuerdo en que debiera existir una homologación y nivelación de sueldos en la Administración Pública porque las diferencias de sueldos y remuneraciones en los diferentes estamentos del Estado y las tres instancias de poder (Nacional, Regional y local) son abismales e injustas. El servidor público debe ganar el acuerdo con la importancia y responsabilidad de su función, exigiéndose eficiencia, honestidad, transparencia y voluntad de servicio.

## **Causas de la desnaturalización de contratos por locación de servicios**

Cuando en virtud del Principio de primacía de la realidad, resulta evidente que la relación en cuestión tuvo los caracteres de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación laboral, y el reconocimiento de los derechos y beneficios que del mismo se deriven.

Los contratos de locación de servicios suscritos por los profesionales de la Municipalidad Distrital de Manantay, se evidencia la subordinación frente a la Institución, dependencia de la Jefatura y permanencia en el Centro de trabajo



por más de 8 horas diarias, además de existir abundante documentación entre ellos llamada de atención, permisos, roles de asistencia de personal al trabajo, memorandums varios, etc.

Cuando se acreditan fehacientemente que se ha desempeñado labores de naturaleza permanente en forma ininterrumpida por más de un año, muy a pesar de haber suscrito contratos por servicios no personales, de acuerdo con el Art. 1764 de Código Civil; por consiguiente, se hallan dentro de los alcances de la Ley No 24041, consecuentemente no podrá ser cesado ni destituido sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo No 276. Se da por lo mismo que los contratos son renovados constantemente, llegando inclusive a prestar servicios de hasta 4, 6 u 8 años. Convirtiendo al trabajo ya no en eventual sino en una de carácter permanente por cuanto las labores que prestan y realizan son análogas a los demás servidores de la Carrera Administrativa. Los contratos revisados son renovados mensualmente, existiendo Directivas de la presidencia del consejo de ministros, en donde ordenan se suscriba contratos hasta por 6 meses, que en muy de los casos incumplen los mandatos.

Cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa trabajando prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. Esta causal se refiere particularmente a la tercera categoría de contratos modales, es decir, a los contratos para Obra o Servicios Específico, señalados por el Art. 56 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. El Art. 77° de la norma aludida, prescribe claramente que el contrato se desnaturaliza cuando el trabajador continúa prestando servicios después de vencido el límite máximo permitido, y dada su naturaleza ad solemnitatem, la causa objetiva y la duración,

caracterizan a estos contratos modales. En resumen, solamente operaría la renovación del contrato en el caso de que la obra o el servido no hubiera concluido, hecho no referido como causal de renovación.

Que cuando se advierte a través del conocimiento de múltiples causas, la indebida utilización que se viene haciendo de diversos contratos de servicios de naturaleza civil o mercantil con el objeto de ocultar la existencia de un contrato de trabajo, bajo el supuesto de que se celebran con el consentimiento pleno de las partes y que en su ejecución debe respetarse el Principio de la Buena Fe Contractual. Y de conformidad con el Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. *"Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpidos de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del D. Leg. -N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 15° de la misma ley". Todo esto debido al fallo de la sentencia del tribunal Constitucional Exp. 598-2000-AA/T, que se constituye en jurisprudencia"*

### **Consecuencia de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios**

Existen dos consecuencias de la desnaturalización que los paso a exponer:

- A)** Si se ha acreditado se ha desempeñado labores de naturaleza permanente en forma ininterrumpida por más de un año, se hallan dentro de los alcances de la Ley N° 24041, consecuentemente no podrá ser cesado ni

destituido sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.

Dicha norma en su Art. 1 o dice: *"Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del D. Leg. N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo establecido en el art. 15° de la misma ley"*. Todo esto debido al fallo de la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 598 – 2000-ANT; que se constituye en Jurisprudencia que permite resolver válida y definitivamente los conflictos que se presenten en la sociedad y estos fallos no pueden ser revisados por ningún otro organismo por cuanto en la estructura del Poder es el máximo Organismo Jerárquico.

**B)** Si se constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para conocer los derechos laborales que correspondan. Por ello, la judicatura laboral ha advertido a través de conocimiento de múltiples causas, la indebida utilización que se viene haciendo de diversos contratos de servicios de naturaleza civil con el objeto de ocultar la existencia de un contrato de trabajo. Que de conformidad con el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – D.S. 003 – 97 – TR. *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*. Que el

contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o la subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil.

### **Estabilidad laboral**

Blancas Bustamante (2002). El derecho a la estabilidad laboral es, de manera concreta, el derecho del trabajador a no ser despedido de manera discrecional o sin causa justa. Este derecho deriva de un principio más general que puede llamarse principio de continuidad. Así, este principio señala que la relación laboral debe ser la más larga posible, y la protección contra el despido viene a ser sólo una de sus manifestaciones o concretizaciones. Otras manifestaciones de la continuidad serían la preferencia por los contratos de duración indefinida, la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador, entre otras disposiciones del Derecho Laboral. Por ello se considera que la estabilidad laboral y la protección ante el despido tienen como un fundamento más profundo la continuidad de la relación laboral.

En consecuencia, la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, ya que se encuentra íntimamente relacionado con el carácter protector del Derecho Laboral con ello con la manifestación del principio de continuidad.

## **Aspectos Relevantes de la Estabilidad Laboral**

La normativa internacional sobre protección de la estabilidad laboral, se encuentra recogida en el convenio N° 158 de la OIT (sobre terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador) y en el protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, donde consideran que, si un trabajador que goza de estabilidad laboral, es despedido injustamente, la reparación de este daño, tiene tres posibilidades, todas ellas adecuadas: a. La reposición en el Trabajo, b. Indemnización, c. Prestaciones como seguro de desempleo.

## **Límites de la estabilidad laboral**

La misma jurisprudencia, ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral, pueda tener límites mediante la ley que la regule, y que el reconocimiento de este derecho, al no ser absoluto, está delimitada la protección contra el despido arbitrario: *“El derecho a la estabilidad laboral, como todos los derechos fundamentales, no puede ser considerado como un derecho absoluto, sino que puede ser limitado mediante una Ley, siempre que no se vulnere el contenido esencial. Así, respecto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, el Tribunal Constitucional ha determinado que, mediante dicho precepto constitucional, no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir el derecho a no ser despedido arbitrariamente, solo reconoce el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario”*.

## **Evolución de la estabilidad laboral en el Perú**

Concha Valencia (2014). En el Perú, constituyen antecedentes del derecho de estabilidad laboral, en la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, la cual confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre aviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; obligó al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación; en consecuencia, legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral.

## **La estabilidad laboral en la constitución de 1979 y 1993**

El derecho a la estabilidad laboral, conforme se ha desarrollado antes, no vendría a ser otra cosa que la protección que se le otorga al trabajador de no ser sacado de su puesto de trabajo, sin justificación alguna, por parte del empleador; por ende está íntimamente relacionado con la protección contra el despido arbitrario que regula la constitución actual (Constitución de 1993), sin embargo, hay que tener presente que este derecho, ya ha sido regulado anteriormente por la Constitución de 1979.

## **Interrupciones laborales**

Antes de hablar de este punto, es necesario tener presente que, en este trabajo de investigación, los trabajadores a evaluar son aquellos que han sido contratados mediante contratos de Locación de Servicios, sin embargo, y como ya se ha indicado estos contratos son desnaturalizados por un contrato laboral, teniendo entre sus características los elementos propios de este como la

prestación personal, remuneración y subordinación en sus servicios, en consecuencia pasarían a ser servidores públicos contratados dentro del D. L N° 276

### **Definición de interrupciones laborales**

A manera de definición tendríamos que las interrupciones laborales, no sería otra cosa que el corte de vínculo laboral que la entidad empleadora realizaría a estos trabajadores para evitar que cumplan con los requisitos que señala el artículo 1° de la Ley N° 24041.

Seminario Morante (2017). Desde la perspectiva gramatical, el Diccionario de la Real Academia Española, en adelante RAE, señala que la palabra interrupción significa “cortar la continuidad de algo en el tiempo” y la palabra tendenciosa significa “una manifiesta parcialidad, obedeciendo ciertas ideas” En resumen, según la RAE “interrupción tendenciosa” no es otra cosa que aquel corte en la continuidad, empleando una manifiesta parcialidad y obedeciendo a ciertas intenciones, en donde el respectivo “corte” tiene como objetivo específico un beneficio propio y ajeno al bienestar común.

### **Pronunciamientos del tribunal constitucional**

El Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la constitución, ha emitido pronunciamientos al respecto, siendo que el 27 de agosto del 2004 emitió la STC, recaída en el Exp. N° 1084-2004-AA/TC, caso en donde se trataron las interrupciones laborales con una finalidad tendenciosa. Está sentencia, trata el caso de la señora Rosalía Nelly Pérez Vásquez, la misma que interpuso una demanda de amparo contra el Gobierno Regional de Puno,

solicitando la reposición a su puesto de trabajo al amparo de la Ley N° 24041. El Tribunal Constitucional después de verificar que efectivamente existió un vínculo laboral entre la Sra. Rosalía y el Gobierno Regional de Puno, paso a analizar la continuidad laboral de la recurrente, sentando en su fundamento tres, las interrupciones tendenciosas.

### **Pronunciamientos de la corte suprema**

Por su parte, la Corte Suprema, aplico este término en la Casación N° 5807-2009- JUNIN de fecha 20 de Marzo del 2012, casación que constituyó como precedente vinculante su octavo considerando y por ende de obligatorio cumplimiento para los Órganos Jurisdiccionales de la República, dándole un beneficio a los trabajadores a efectos de no vulnerar sus derechos y salvaguardar el derecho al trabajo, sin embargo, la misma Corte Suprema el 20 de Septiembre del 2016, expidió la Casación N° 7298-2015-PIURA, casación que es muy cuestionada, toda vez que retrocede el progreso que se había alcanzado en el derecho laboral con la Casación N° 5807-2009-JUNIN.

## **2.3 Definición de términos básicos**

- **Trabajo**

El termino trabajo tiene varias acepciones, etimológicamente proviene del latín de la palabra “tripaliare” o “tripalium” que venía a ser un cepo de tortura, lo que devino a entender al trabajo como un sufrimiento físico, y laborar comprendía el trabajo físico con esfuerzo y sufrimiento; hay autores que señalan que esta palabra viene del término latín “trabs, trabis, traba”, por ser un instrumento de sujeción del hombre.



- **Contrato de trabajo**

Para el laboralista Jorge Toyama señala en términos generales que “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados o prestados para otra persona). (TOYAMA MIYAGUSUKU, 2008).

- **El empleador**

Puede ser una persona natural o jurídica, que recibe los servicios del trabajador.

- **El trabajador**

Es aquel que presta sus servicios al empleador a cambio de una remuneración.

- **Prestación personal**

Se dice que, dentro de un contrato de trabajo, la labor que realiza el trabajador es personal y directa, pues es él quien brinda su esfuerzo físico y lo pone a disposición de su empleador.

- **Remuneración**

Este elemento, es un derecho prioritario constitucionalmente reconocido; consistente, pues en la contraprestación a cargo del empleador por el servicio prestado por el trabajador y que tiene carácter alimentario, ya que dicha prestación está referida a cubrir sus necesidades vitales y familiares, además tiene como sustento legal el artículo 24 de la constitución Política del Perú, que indica que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y para su familia el bienestar material y espiritual.

- **Subordinación**

Este elemento es aquella característica propia, exclusiva y determinante del contrato de trabajo, entendiéndose la misma, como la obligación que tendrá el trabajador para acatar las órdenes, instrucciones o directrices de su empleador con relación al trabajo por el que se le contrató y que en caso de incumplimiento del trabajador a dichas disposiciones, faculta al empleador por el poder sancionador y disciplinario, imponer las correspondientes sanciones al trabajador; además faculta al empleador a establecer un horario de trabajo, el cual evidentemente debe ser cumplido por el trabajador.

- **Suspensión de un contrato de trabajo**

Vargas (2015). La suspensión se produce cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicio y el empleador de pagar la remuneración sin que desaparezca el vínculo laboral<sup>16</sup>, “siendo en este caso una suspensión perfecta; también se contempla la suspensión imperfecta cuando el trabajador no se encuentra obligado a prestar el servicio por determinadas circunstancias, pero el empleador mantiene la obligación de pagar la remuneración aunque no se ejecute la contraprestación efectiva de labores”.

- **Extinción del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se extingue en los casos contemplados por la ley (Dependiendo del Régimen Laboral), por ejemplo; por fallecimiento del trabajador o del empleador cuando éste último es persona natural. Por renuncia o retiro voluntario del trabajador; terminación de obra o servicio, cumplimiento de condición resolutoria, vencimiento de plazo en el caso de contratos modales, por mutuo disenso entre trabajador y empleador, por invalidez absoluta permanente del trabajador, jubilación del trabajador, despido en los casos y

forma permitidos por ley, terminación objetiva en los casos y forma permitidos por la ley.

- **Contrato de locación de servicios**

Respecto de este punto, el cual es motivo de la presente investigación, se analizara cual es la naturaleza jurídica de este régimen, sin embargo teniendo en cuenta que existió el Contrato de Servicios No Personales como forma de contratación en las entidades públicas, probare que tanto el contrato de servicios no personales y el contrato de locación de servicios, tienen mucha similitud, por lo que estaríamos frente a una misma figura jurídica, la misma que es utilizada en la actualidad por diferentes entidades públicas para encubrir un contrato de trabajo, toda vez que estos contratos supuestamente civiles se ven desnaturalizados a contrato laboral.

- **El contrato de servicios no personales**

Vargas (2015). El contrato de servicios no personales, en adelante SNP, no tiene una categoría jurídica específica, este contrato se origina en razón de normas presupuestarias que contemplaban la contratación de personal para el sector público. Se tratan de normas dispersas que hacen mención a este tipo de contratación, la Ley Anual de Presupuestos y la derogada Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado hacía referencia a este tipo de contrato; mas no se cuenta con una norma especial que regule su naturaleza jurídica, que lo reglamente.

- **Contrato de locación de servicios**

Barreto Muga (1966). El contrato de locación de servicios se encuentra definido en el código civil en el artículo 1764° donde indica “Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus

servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”. Para Augusto Barreto Muga el contrato de locación de servicios es, *“La prestación de servicios por cierto tiempo y para un trabajo determinado ya sea material o intelectual y sin estar subordinado al comitente (empleador) consistente en una obligación de hacer por una sola vez”*.

- **Duración del contrato la prestación de servicios**

Bajo esta modalidad está sujeta a un plazo máximo de seis años en el caso de servicios profesionales, y de tres años en caso de otra clase de servicios, sin embargo, si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado solo puede invocarse por el locador.

- **Formalidad**

Northcote Sandoval (2008). Para la celebración del contrato de locación de servicios no es necesario cumplir con ninguna formalidad, por lo que el contrato puede celebrarse, incluso, de manera verbal.

- **El despido**

Arce Ortiz (1999), es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre el empleador y trabajador.

- **Despido justificado**

Concha Valencia (2014). Este despido se produce por una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada. Se encuentra regulada en el art. 22 de la LPCL, el mismo que dispone que la causa justa de despido puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir,

el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

- **Despido nulo**

Los motivos, por los cuales procede la Nulidad de un despido Nulo, están regulados taxativamente en el artículo 29 de la LPCL.

- **Despido fraudulento**

Quispe Chavez & Mesinas Montero (2009). Este tipo de despido, se va a configurar cuando se despide al trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Esta figura fue creada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 2158-2006- PA/TC, en la que se dijo que “Si se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumpla con la imputación de la causal, hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad y se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante fabricación de pruebas, en estos casos se procederá a la reposición.

- **Despido arbitrario**

El despido arbitrario, también es conocido como despido incausado, siendo aquel despido verbal o escrito que se efectúa sin expresión de motivo o causa legal que lo justifique.<sup>28</sup> En lo referente a los supuestos del despido arbitrario o incausado, tenemos que respecto de los trabajadores a plazo indefinido este se sustenta en no tener una causa justa para separarlo de sus labores en el centro de trabajo, en cambio para los trabajadores a tiempo fijo se

conservan dos supuestos: desnaturalización y suspensión desproporcionada e indefinida de labores.

- **La adecuada protección contra el despido arbitrario**

Mediante la “adecuada protección contra el despido arbitrario” la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

- **Estabilidad laboral**

El derecho a la estabilidad laboral es, de manera concreta, el derecho del trabajador a no ser despedido de manera discrecional o sin causa justa. Este derecho deriva de un principio más general que puede llamarse principio de continuidad.

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

- La desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- La primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.
- Los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

- La acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

## **2.5 Variables**

### **2.5.1 Variable independiente**

- **Desnaturalización del contrato de locación de servicios**

Derecho (2018). Contrato para servicio específico se desnaturaliza cuando no se consigna expresamente objeto y duración, es decir, sustentado en razones objetivas.

### **2.5.2 Variable dependiente**

- **Afectación a la estabilidad laboral**

Yanqui (2020). Desde la aplicación del principio de primacía de la realidad hasta el ofrecimiento de medios probatorios idóneos en el proceso laboral que demuestren que en la realidad y los hechos se encubrió un vínculo laboral suscribiendo un contrato de locación de servicios. Dejándose de lado el reconocimiento como trabajador sujeto a contrato de trabajo y negando los beneficios laborales que corresponden.

## 2.6 Operacionalización de la variable

Tabla 1

*Operacionalización de Variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS
	Primacía de la realidad	Preguntas
<b>Variable 01:</b> Desnaturalización del contrato de locación de servicios	Rasgos de la laboralidad	Preguntas
	Acreditación de contrato de trabajo	Preguntas
	<b>Plazo indeterminado</b>	Preguntas
<b>Variable 02:</b> Afectación a la estabilidad laboral	<b>Plazo fijo</b>	Preguntas
	<b>Intermitentes</b>	Preguntas



## CAPÍTULO III

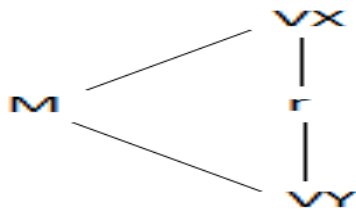
### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño de la investigación

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual va a permitir determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

#### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Variable 01: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Variable 02: Afectación a la estabilidad laboral

r = Relación de asociación de correlación

#### 3.2 Población y muestra

##### 3.2.1 Población

La población está constituida 360 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay

### **3.2.2 Muestra**

La muestra fue constituida por 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay del año 2020, se empleó la técnica de muestreo estadístico no probabilístico de acuerdo al criterio de los investigadores. Es importante considerar que, en ciertos casos específicos, esta técnica de muestreo puede ser apropiada y justificada, dependiendo de los objetivos y alcance de la investigación.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Aplicaremos las principales técnicas tales como la encuesta, el fichaje, la observación sistemática, y el análisis del contenido.

Para la técnica de la encuesta se utilizará un cuestionario de 20 preguntas (cerradas).

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos como la encuesta, se procedió al conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva simple, la frecuencia y el porcentaje; pasándose a realizar la interpretación a partir de nuestro marco teórico y de los mismos resultados para este proceso utilizamos las tablas y gráficos en forma de barras.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Descripción de resultados

En esta parte comenzaremos por llevar a cabo el estudio descriptivo de los resultados obtenidos luego de procesar los datos obtenidos en el software SPSS, se registró los datos obtenidos de ambas variables de estudio y se lograron los siguientes resultados:

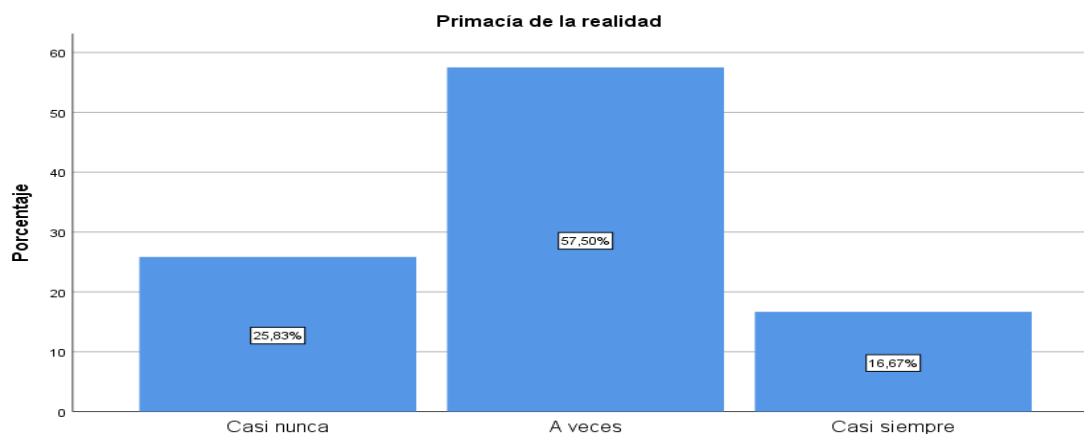
**Tabla 2**

*Primacía de la realidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	31	25,83
A veces	69	57,50
Casi siempre	20	16,67
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1**

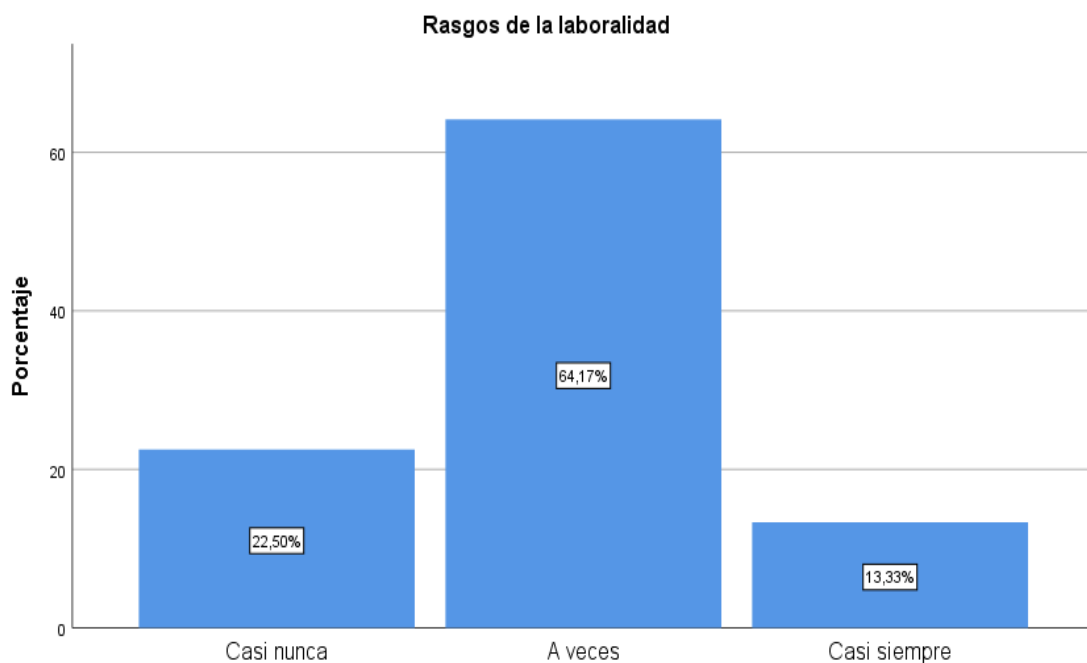
*Primacía de la realidad*



Del resultado mostrado en la tabla 02 interpretado en forma de gráficos según figura 1, alcanzamos a observar que la Primacía de la realidad casi nunca afecta la estabilidad laboral en un 25,83%, la Primacía de la realidad a veces afecta la estabilidad laboral en un 57,50% y la Primacía de la realidad casi siempre afecta la estabilidad laboral en un 16,67%.

**Tabla 3***Rasgos de la laboralidad*

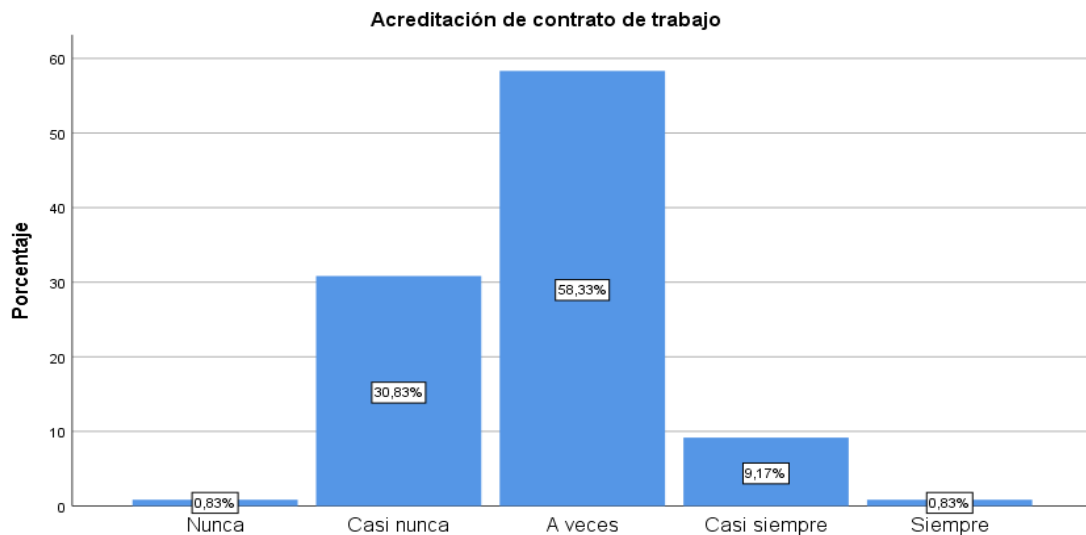
Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	27	22,50
A veces	77	64,17
Casi siempre	16	13,33
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 2***Rasgos de la laboralidad*

Del resultado mostrado en la tabla 03 interpretado en forma de gráficos según figura 2, alcanzamos a observar que los Rasgos de la laboralidad casi nunca afecta la estabilidad laboral en un 22,50%, los Rasgos de la laboralidad a veces afecta la estabilidad laboral en un 64,17% y los Rasgos de la laboralidad casi siempre afecta la estabilidad laboral en un 13,33%.

**Tabla 4***Acreditación de contrato de trabajo*

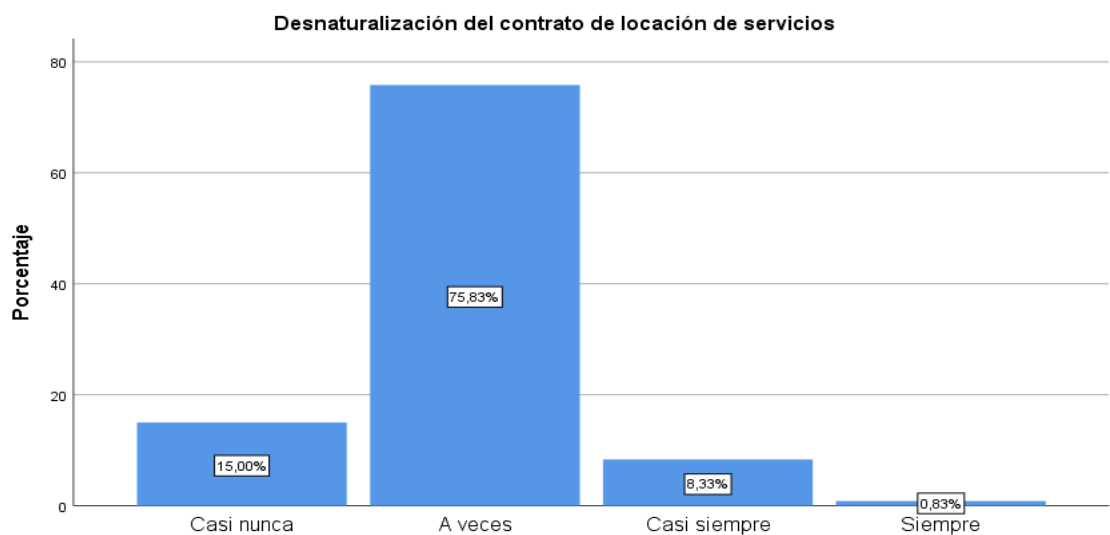
Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,83
Casi nunca	37	30,83
A veces	70	58,33
Casi siempre	11	9,17
Siempre	1	0,83
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3***Acreditación de contrato de trabajo*

Del resultado mostrado en la tabla 04 interpretado en forma de gráficos según figura 3, alcanzamos a observar que la Acreditación de contrato de trabajo nunca afecta la estabilidad laboral en 0,83%, la Acreditación de contrato de trabajo casi nunca afecta la estabilidad laboral en 30,83%, la Acreditación de contrato de trabajo a veces afecta la estabilidad laboral en 58,33%, la Acreditación de contrato de trabajo casi siempre afecta la estabilidad laboral en 9,17% y la Acreditación de contrato de trabajo siempre afecta la estabilidad laboral en 0,83%.

**Tabla 5***Desnaturalización del contrato de locación de servicios*

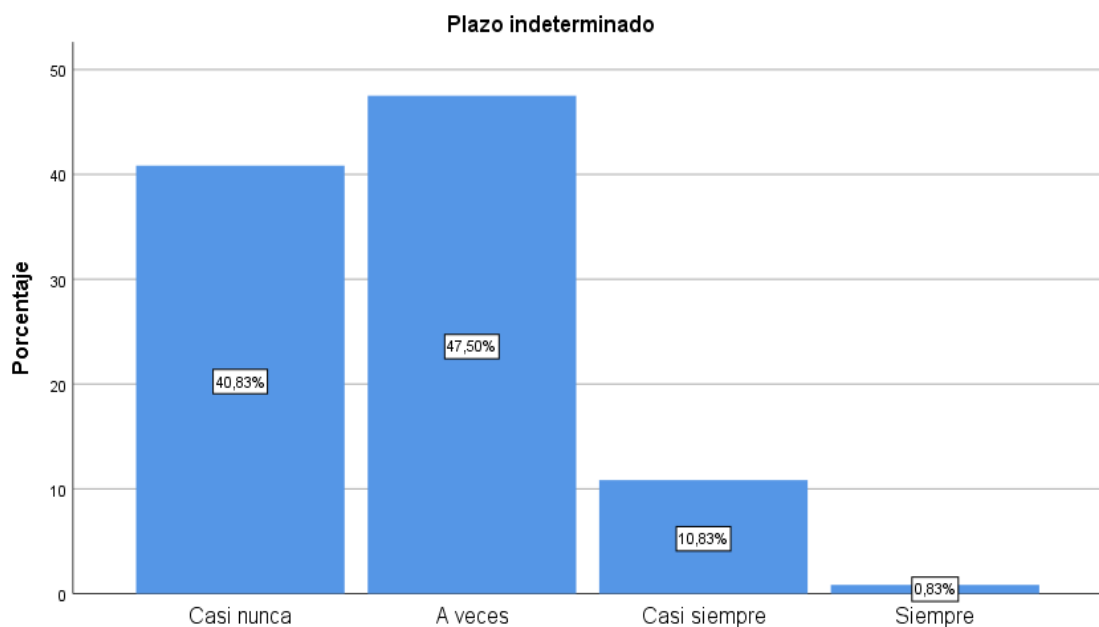
Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	18	15,00
A veces	91	75,83
Casi siempre	10	8,33
Siempre	1	0,83
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 4***Desnaturalización del contrato de locación de servicios*

Del resultado mostrado en la tabla 05 interpretado en forma de gráficos según figura 4, alcanzamos a observar que la Desnaturalización del contrato de locación de servicios casi nunca afecta la estabilidad laboral en 15,00%, la Desnaturalización del contrato de locación de servicios a veces afecta la estabilidad laboral en 75,83%, la Desnaturalización del contrato de locación de servicios casi siempre afecta la estabilidad laboral en 8,33% y la Desnaturalización del contrato de locación de servicios siempre afecta la estabilidad laboral en 0,83%

**Tabla 6***Plazo indeterminado*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	49	40,83
A veces	57	47,50
Casi siempre	13	10,83
Siempre	1	0,83
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 5***Plazo indeterminado*

Del resultado mostrado en la tabla 06 interpretado en forma de gráficos según figura 05, alcanzamos observar que el Plazo indeterminado casi nunca influye en 40,83%, el Plazo indeterminado a veces influye en 47,50%, el Plazo indeterminado casi siempre influye en 10,83% y el Plazo indeterminado siempre influye en 0,83%:

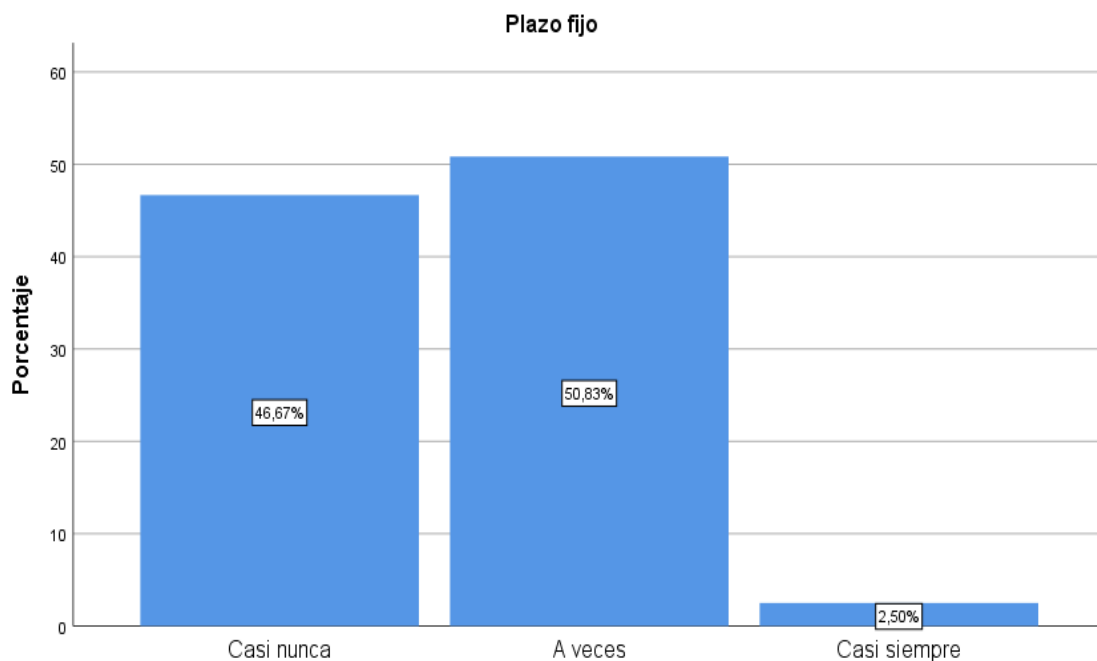
**Tabla 7**

*Plazo fijo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	56	46,67
A veces	61	50,83
Casi siempre	3	2,50
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 6**

*Plazo fijo*

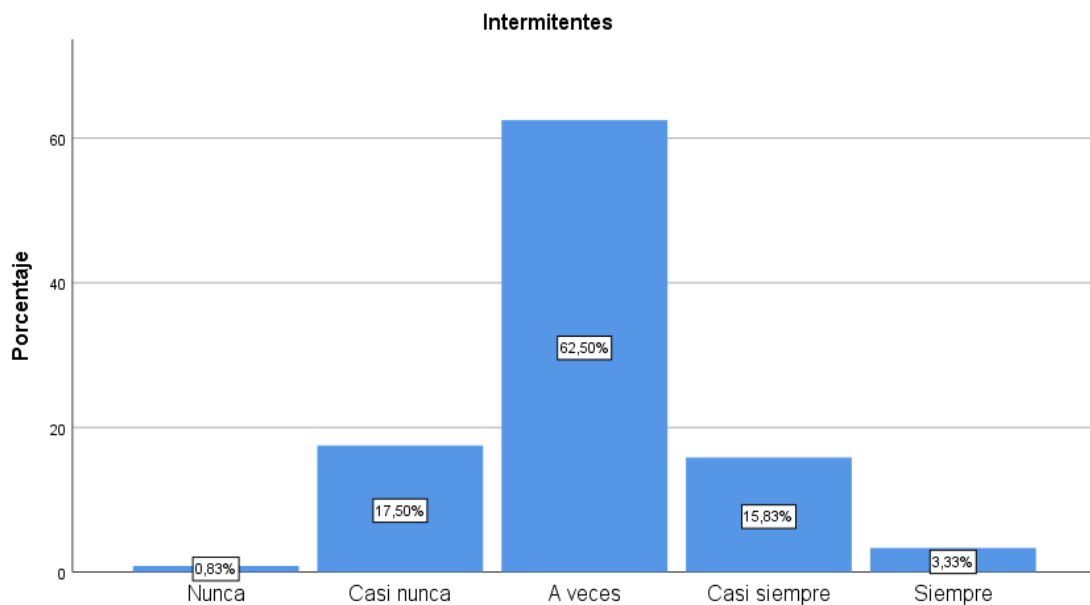


Del resultado mostrado en la tabla 07 interpretado en forma de gráficos según figura 06, alcanzamos a observar que el Plazo fijo casi nunca influye en 46,67%, el Plazo fijo a veces influye en 50,83% y el Plazo fijo casi siempre influye en 2,50%.



**Tabla 8***Plazo Intermitente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,83
Casi nunca	21	17,50
A veces	75	62,50
Casi siempre	19	15,83
Siempre	4	3,33
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 7***Plazo Intermitente*

Del resultado mostrado en la tabla 08 interpretado en forma de gráficos según figura 07, alcanzamos observar que el Plazo Intermitente nunca influye con 0,83%, el Plazo Intermitente casi nunca influye en 17,50%, el Plazo Intermitente a veces influye en 62,50%, el Plazo Intermitente casi siempre influye en 15,83% y el Plazo Intermitente siempre influye en 3,33%:

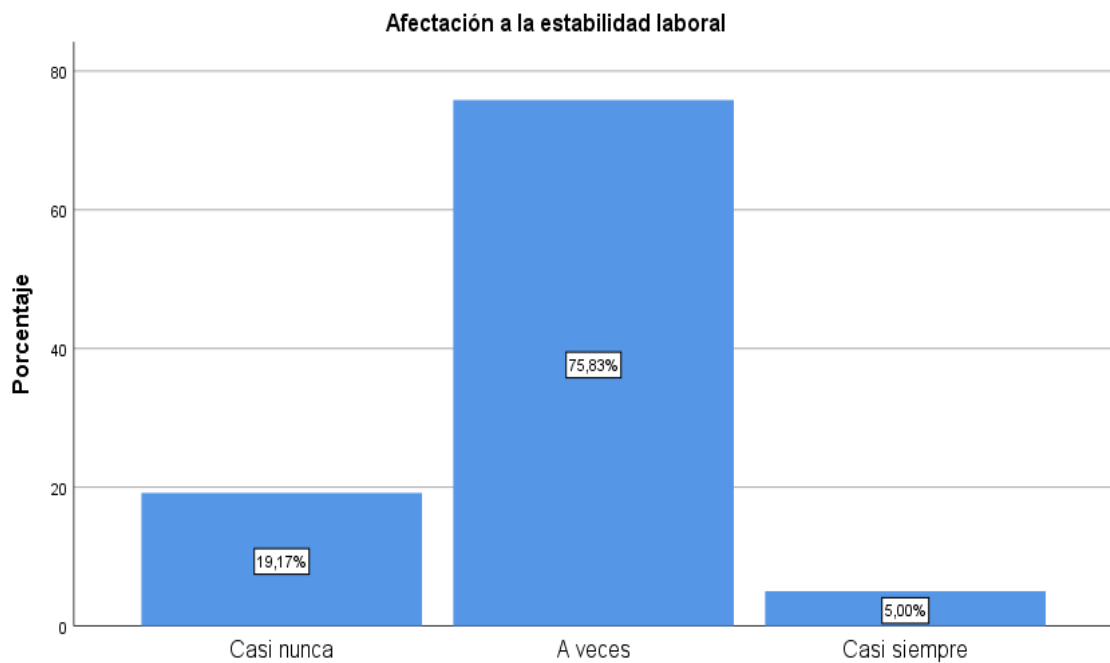
**Tabla 9**

*Afectación a la estabilidad laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	23	19,17
A veces	91	75,83
Casi siempre	6	5,00
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**Figura 8**

*Afectación a la estabilidad laboral*



Del resultado mostrado en la tabla 09 interpretado en forma de gráficos según figura 08, alcanzamos a observar que la Afectación a la estabilidad laboral casi nunca influye en 19,17%, Afectación a la estabilidad laboral a veces influye en 75,83% y Afectación a la estabilidad laboral casi siempre influye en 5,00%.



A continuación, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan como sigue:

**Hipótesis específica 1:**

**Ho:** La primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

**Hi:** La primacía de la realidad no afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

**Tabla 1**

*Nivel de correlación entre La primacía de la realidad y estabilidad laboral de los trabajadores*

Variable		La primacía de la realidad	estabilidad laboral de los trabajadores
Rho de Spearman	La primacía de la realidad	Coefficiente de correlación	,912**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	estabilidad laboral de los trabajadores	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,912** ,000
		N	120

**Decisión estadística:**

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 La primacía de la realidad se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.912 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, La primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

### Hipótesis específica 2:

**Ho:** Los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

**Hi:** Los rasgos de la laboralidad no afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

### Tabla 2

*Nivel de correlación entre Los rasgos de la laboralidad y estabilidad laboral de los trabajadores*

Variable		Los rasgos de la laboralidad	estabilidad laboral de los trabajadores
Rho de Spearman	Los rasgos de la laboralidad	1000	,850**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
estabilidad laboral de los trabajadores		,850**	1000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

### Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 Los rasgos de la laboralidad es eficaz se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.850 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, Los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

### Hipótesis específica 3:

**Ho:** La acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

**Hi:** La acreditación de contrato de trabajo no afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

### Tabla 3

*Nivel de correlación entre La acreditación de contrato de trabajo y estabilidad laboral de los trabajadores*

Variable	La acreditación de contrato de trabajo	estabilidad laboral de los trabajadores
La acreditación de contrato de trabajo	1000	,931**
	Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman	N	120
estabilidad laboral de los trabajadores	Coeficiente de correlación	1000
	Sig. (bilateral)	,000
	N	120

### Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 La acreditación de contrato de trabajo se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.931 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, La acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

## 4.2 Discusión

Esta investigación titulada desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.

En cuanto a los resultados de la variable 1 Desnaturalización del contrato de locación de servicios. El análisis presentado muestra la relación entre dos variables: la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores. A partir de la información proporcionada, se pueden destacar los siguientes puntos: Un alto porcentaje de los encuestados, el 75,83%, indicó que tanto la desnaturalización del contrato de locación de servicios como la afectación a la estabilidad laboral ocurren "a veces". Esto sugiere que una gran mayoría de los trabajadores sienten que estas prácticas inadecuadas en la contratación ocurren ocasionalmente y tienen un impacto en su estabilidad laboral. La relación entre las dos variables fue analizada usando el coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación de rango. El valor obtenido, 0.741, indica una correlación positiva alta entre la desnaturalización del contrato y la afectación a la estabilidad laboral. En otras palabras, a medida que se desnaturaliza el contrato, también se percibe una mayor afectación a la estabilidad laboral. El p-valor obtenido fue de 0.000, lo que es muy inferior al umbral típico de significancia (generalmente 0.05). Esto significa que la correlación observada entre las dos variables es estadísticamente significativa, y es poco probable que sea debido al azar. A partir de los resultados del análisis, se puede afirmar que la desnaturalización del contrato de locación de servicios tiene un impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2020.

Esta relación, siendo fuerte y significativa, resalta la importancia de abordar adecuadamente las prácticas de contratación para garantizar los derechos laborales y la estabilidad de los trabajadores. Es crucial que las entidades públicas y privadas consideren estos hallazgos y trabajen hacia prácticas de contratación más éticas y justas para asegurar que los trabajadores no se vean perjudicados por prácticas contractuales inapropiadas.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 Primacía de la realidad, El análisis presentado se enfoca en la relación entre la dimensión "Primacía de la realidad" y la variable "Afectación a la estabilidad laboral". A partir de la información proporcionada, se pueden destacar los siguientes puntos: En la dimensión "Primacía de la realidad", el 57,50% de los encuestados indicó que "a veces" afecta la estabilidad laboral. Esto sugiere que más de la mitad de los trabajadores sienten que hay ocasiones en las que la primacía de la realidad (es decir, lo que sucede en la práctica sobre lo que está estipulado formalmente) tiene un impacto en su estabilidad laboral. En cuanto a la variable "Afectación a la estabilidad laboral", un alto porcentaje, el 75,83%, indicó que ocurre "a veces". Esto confirma que la estabilidad laboral es una preocupación frecuente entre los trabajadores. La relación entre la dimensión "Primacía de la realidad" y la variable "Afectación a la estabilidad laboral" fue analizada usando el coeficiente Rho de Spearman. Un valor de 0.912 es extremadamente alto, indicando una correlación positiva muy fuerte entre ambas. Esto significa que cuando hay una fuerte presencia de la primacía de la realidad, hay una alta percepción de afectación a la estabilidad laboral. El p-valor de 0.000 es muy inferior al umbral típico de significancia (generalmente 0.05). Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa y es muy poco probable que sea



resultado del azar. Los resultados del análisis demuestran que la primacía de la realidad tiene un impacto notable en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2020. Dada la fuerte correlación y la significancia estadística, es esencial que las entidades tomen nota de estos hallazgos y consideren reformas o cambios en las prácticas laborales para garantizar la estabilidad y los derechos de los trabajadores. La primacía de la realidad resalta la importancia de que lo que sucede en la práctica prevalezca sobre lo que está escrito o estipulado formalmente. Si las acciones reales no reflejan los acuerdos formales y esto resulta en inestabilidad laboral, entonces es un área que requiere atención y acción inmediata.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 Rasgos de la laboralidad, Los datos proporcionados se centran en la relación entre la dimensión "Rasgos de la laboralidad" y la variable "Afectación a la estabilidad laboral". Analizando la información, se pueden resaltar los siguientes aspectos: En la dimensión "Rasgos de la laboralidad", el 64,17% de los participantes indicaron que "a veces" estos rasgos afectan la estabilidad laboral. Esta respuesta sugiere que una significativa mayoría de los trabajadores siente que hay ocasiones en las cuales las características o condiciones inherentes a su trabajo (rasgos de laboralidad) impactan su estabilidad laboral.

En relación con la variable "Afectación a la estabilidad laboral", un 75,83% de los encuestados indicó que "a veces" se sienten afectados en su estabilidad. Esta cifra, nuevamente, evidencia una tendencia generalizada de inestabilidad percibida entre los trabajadores. El coeficiente Rho de Spearman, que mide la correlación entre estas dos variables, arrojó un valor de 0.850. Esto indica una correlación positiva fuerte entre los "Rasgos de la laboralidad" y la "Afectación a

la estabilidad laboral", lo que significa que una mayor percepción de rasgos de laboralidad está relacionada con una mayor percepción de inestabilidad laboral. El p-valor registrado es de 0.000, lo que está muy por debajo del umbral estándar de significancia (usualmente 0.05). Esto confirma que la correlación observada entre las dos variables es estadísticamente significativa y no es probable que se deba al azar. Los resultados sugieren que los rasgos inherentes al trabajo (o "rasgos de la laboralidad") tienen un impacto significativo en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2020. Dada la robustez de la correlación y su significancia estadística, es imperativo que las entidades pertinentes consideren estos hallazgos al tomar decisiones laborales y al diseñar políticas que busquen mejorar las condiciones y la estabilidad laboral. Este análisis resalta la importancia de considerar los rasgos específicos del trabajo y cómo estos pueden influir en la percepción de estabilidad laboral de los empleados. Se recomienda que las entidades tomen medidas para mitigar cualquier aspecto negativo que estos rasgos puedan tener en la estabilidad laboral de sus trabajadores.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 Acreditación de contrato de trabajo, el 58,33% (ver tabla 3) Los datos proporcionados están enfocados en la relación entre la dimensión "Acreditación de contrato de trabajo" y la variable "Afectación a la estabilidad laboral". A partir de la información proporcionada, podemos destacar los siguientes puntos: En la dimensión "Acreditación de contrato de trabajo", el 58,33% de los encuestados indicó que "a veces" afecta la estabilidad laboral. Esto muestra que una mayoría de los trabajadores siente que la existencia y formalidad de un contrato de trabajo tiene un impacto, aunque no constante, en su estabilidad laboral.

Respecto a la variable "Afectación a la estabilidad laboral", un 75,83% siente que "a veces" su estabilidad laboral es afectada. Esta cifra refleja una tendencia entre los trabajadores de percibir ciertos niveles de inestabilidad en su empleo. El coeficiente Rho de Spearman, que mide la correlación entre estas dos métricas, arrojó un valor de 0.931. Esta cifra sugiere una correlación positiva muy fuerte entre la "Acreditación de contrato de trabajo" y la "Afectación a la estabilidad laboral". En otras palabras, la formalización y existencia de un contrato laboral está estrechamente relacionada con la percepción de estabilidad laboral entre los trabajadores. El p-valor obtenido es 0.000, lo que está muy por debajo del umbral estándar de significancia (0.05). Esto confirma que la relación entre las dos variables es estadísticamente significativa y no se debe al azar. Los resultados indican que la acreditación o formalización de un contrato de trabajo tiene un efecto notable en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2020. Dado la fuerte correlación y su significancia estadística, es crucial que las autoridades y entidades competentes tomen en cuenta estos resultados al momento de formular políticas laborales, buscando siempre formalizar los contratos y proteger la estabilidad laboral de sus empleados. Este análisis enfatiza la importancia de un contrato de trabajo adecuado y formalizado para garantizar la percepción de estabilidad laboral entre los trabajadores. La Municipalidad Distrital de Manantay y otras entidades deben considerar la implementación de medidas para asegurar la formalización adecuada de los contratos laborales.

## CONCLUSIONES

- La desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.741 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva moderada.
- La primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020, de manera que su correlación es de positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.912, aprobando por completo nuestra hipótesis.
- Los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020, cuenta con una correlación positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.850.
- La acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020, de manera que su correlación es de positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.931, aprobando por completo nuestra hipótesis.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Manantay que se regularice la situación de los locadores de servicios en cual está siendo desnaturalizado bajo el Principio de Primacía de la Realidad mantienen una relación laboral con el empleador.
- Se recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de Manantay que, a los obreros municipales se les contrate bajo el régimen laboral privado, en los alcances del Decreto Legislativo N° 728, régimen que responde a la naturaleza de su labor.
- Al gerente de la Municipalidad Distrital de Manantay, respetar los derechos fundamentales de los empleados municipales desarrollando roles de acuerdo con los elementos y naturaleza del contrato de locación de servicios, evitándola subordinación, estableciendo un plan de trabajo.
- Se recomienda al Congreso de la República impulsar un proyecto de ley en el que se prohíba expresamente a las Municipalidades Distritales, contratar personal mediante contratos de servicios por locación, para cubrir funciones de carácter permanente o no permanente de la propia Municipalidad, en las que evidentemente exista subordinación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arce Ortiz, E. (1999). *la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. lima: La pontificia universidad católica del Perú.

Arteaga Carhuamaca, C. E. (2021). *La desnaturalización de contratos de la locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad provincial de callao*. Lima: URP.

Barreto Muga, A. (1966). *Manual teórico práctico del derecho de los contratos civiles y mercantiles*. lima: FECAT.

Blancas Bustamante, C. (2013). *el despido en el derecho laboral peruano - 3° edición*. lima: Jurista Editores.

Concha Valencia, C. (2014). tesis "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional". lima.

Cueva Silva, R. M. (2018). *"La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017"*. Lima: UCV.

Derecho, L. P. (7 de enero de 2018). *LP Pasión por el DERECHO*. Obtenido de <http://lpderecho.pe>

Flores Cervantes, K. E. (2018). *Desnaturalizacion del contrato locacion de servicios desde el principio de primacia de la realidad Municipalidad de villa el salvador 2016 - 2017*. Lima: UAP.

Gonzales Gonzales, A. P. (2021). *"El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia"*. Bogota: UCC.

- Iberico Zumaeta, L. G. (2020). *Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad provincial de chachapoyas, 2018-2019*. Chachapoyas - Peru: UNTRM.
- Northcote Sandoval, C. (Enero de 2008). el contrato de locación de servicios. obtenido de [http://www.aempresarial.com/web/revitem/6\\_7688\\_62068.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/6_7688_62068.pdf)
- Quispe Chavez, G., & Mesinas Montero, F. (2009). *el despido en la jurisprudencia*. Lima: Gaceta jurídica.
- Rivera Daza, C., & Andres Ordonez, G. (2016). *La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 C.P.De C*. Bogota - Colombia: UST.
- Rojas Colmenares, C. S. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019*. Moyobamba: Cesar Vallejo.
- Ruiz Pacheco, L. (2016). "La desnaturalización de los contratos de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación 143 peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad". Arequipa: Ediciones Arequipa.
- Savigny, F. K. (2008). *De la vocación de nuestro siglo para la legislación y para la ciencia del derecho*. Barcelona: Comares de ciencia jurídica.
- Seminario Morante, B. (2017). *la protección a los trabajadores públicos en cargos de naturaleza permanente. sistema nacional de gestión de recursos humanos*, 24 a 28.

Severin Fuster, G. F. (2018). *“Los contratos de servicio, su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico”*.

Madrid: UAM.

Vargas, P. (2015). Tesis sobre "constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo de servicios". Juliaca - Perú.



# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b></p> <p>¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Desnaturalización del contrato de locación de servicios</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Primacía de la realidad</p> <p>Rasgos de la laboralidad</p> <p>Acreditación de contrato de trabajo</p> <p><b>Variable 2:</b></p>	<p><b>Tipo: No experimental</b></p> <p><b>Nivel: Correlacionar.</b></p> <p><b>Diseño:</b> transversal correlacional simple.</p> <p><b>Población y Muestra.</b></p> <p><b>Población: 360</b></p> <p><b>Muestra: 120</b></p> <p><b>No probabilística a criterio de los tesisistas</b></p>
<p>¿De qué manera la primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?</p> <p>¿De qué manera los rasgos de la laboralidad afectan la</p>	<p>• Determinar qué manera la primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</p>	<p>• La primacía de la realidad afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</p>		

<p>estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?</p> <p>¿De qué manera la acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar qué manera los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</li> <li>• Determinar qué manera la acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</li> <li>• La acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020.</li> </ul>	<p>Afectación a la estabilidad laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Plazo indeterminado</p> <p>Plazo fijo</p> <p>Intermitentes</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p><b>Observación</b></p> <p><b>fichaje</b></p> <p><b>encuesta</b></p> <p><b>Técnica de procesamiento de datos: Excel y spss</b></p>
---	---	---	---	---

## ANEXO 02: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

<b>VARIABLE:</b> Desnaturalización del contrato de locación de servicios						
N°	Ítems	Nu nca	Casi nun ca	A vec es	Casi sie mp re	Sie mp re
<b>Primacía de la realidad</b>						
1	¿Usted excede más de 08 horas prestando sus servicios en el área que se le ha asignado?					
2	¿La Municipalidad de Manantay le obliga a prestar sus servicios en un determinado horario?					
3	¿Ante el incumplimiento del horario de trabajo, se le ha amenazado con despido?					
4	¿Usted presta servicios en un cargo similar o equivalente al de un trabajador con un régimen laboral en la Municipalidad de Manantay?					
<b>Rasgos de la laboralidad</b>						
5	¿La Municipalidad de Manantay le brinda ropa, instrumentos y materiales de trabajo?					
6	¿El contrato de locación de servicios que mantiene con la Municipalidad de Manantay, ha sido continuo?					
7	¿Cree usted que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente?					
8	¿Usted está subordinado a un jefe que es trabajador de la Municipalidad?					
<b>Acreditación de contrato de trabajo</b>						
9	¿En el contrato de locación de servicios se establece la naturaleza o carácter del servicio que va a prestar el trabajador municipal?					
10	¿En el contrato de trabajo se establece el importe de la retribución económica que va a recibir el obrero municipal?					
11	¿A usted le dan órdenes, instrucciones y directrices en relación al trabajo que va a realizar por algún funcionario de la Municipalidad de Manantay?					
12	¿Usted como locador de la Municipalidad de Manantay, estaría dispuesto interponer una demanda con la finalidad de demostrar la desnaturalización de su contrato de locación?					

<b>VARIABLE: Afectación a la estabilidad laboral</b>						
<b>N°</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nu nca</b>	<b>Casi nun ca</b>	<b>A vec es</b>	<b>Casi sie mp re</b>	<b>Sie mp re</b>
<b>Plazo indeterminado</b>						
1	¿Usted constantemente renueva contratos de locación de servicios?					
2	¿Usted puede contar con los medios de prueba necesarios frente a un despido sin causa o justificación en caso de que se vulnere la estabilidad laboral?					
3	¿En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal cuenta con un fondo de pensiones frente a la jubilación, invalidez?					
4	¿Considera usted que la Municipalidad de Manantay ocasiona un perjuicio al trabajador municipal al momento de ser contratado por locación de servicios?					
<b>Plazo fijo</b>						
5	¿En el contrato de trabajo se determinan, de forma específica, las funciones que deben llevar a cabo los obreros municipales?					
6	¿En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal está insubordinado?					
7	¿En el contrato de trabajo se establece el espacio en el cual el obrero municipal va a prestar sus servicios?					
8	¿En el contrato de trabajo se establece el periodo que el obrero municipal prestará sus servicios al comitente?					
<b>Intermitentes</b>						
9	¿Los servicios para los que usted ha sido contratado en la Municipalidad son permanentes pero discontinuos?					
10	¿En el contrato de trabajo se establece que el obrero municipal se encuentra asegurado por una entidad prestadora de servicios de salud?					
11	¿La Municipalidad de Manantay en su contrato ha establecido circunstancias para que se reanude su labor?					
12	El obrero municipal puede contar con los medios de pruebas necesarios en caso de que se vulnere la estabilidad laboral de entrada.					

**ANEXO 03: EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y RECOPIACIÓN DE DATOS.**

**TOMAS FOTOGRAFICAS**















**SOLICITUD DE INFORMACIÓN DEL NÚMERO DE LOCADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pucallpa, 14 de octubre del 2022.

Señor : ECO. JHON KEWIN RENGIFO PINEDO,  
SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
MANANTAY.

ASUNTO : SOLICITO INFORMACIÓN.

Nos es grato dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que; Yo, **Alvaro Fernando Mori Herrera**, identificado con DNI N° **75711149**, domiciliado en, Urb. La Paloma/ Jr. El Triunfo Mz. 8 Lt. 3 del Distrito de Manantay, con celular N° **926215433**; junto a **Víctor Flores Vela**, identificado con DNI N° **70987138**, domiciliado en, Jr. Belgica Mz A Lt 10, AAHH Miguel Grau Seminario, con celular N° **901138647**, ambos Bachilleres de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:


Que, venimos realizando un trabajo de investigación denominado **"DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y SU AFECTACION A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2020"**, tesis relacionada al Derecho Laboral para optar el Título de Abogado y siendo indispensable contar con información relevante, recorro ante Ud. para solicitar lo siguiente:

- RELACIÓN ENUMERADA DE PERSONAS CONTRATADAS BAJO EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY EN EL AÑO 2020.
- RELACIÓN ENUMERADA DE PERSONAS CONTRATADAS BAJO EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY EN EL AÑO 2021.

Información que requerimos con fines netamente académicos; esperando su pronta respuesta, colaboración y transparencia, nos despedimos de Usted.

Atentamente.

  
ALVARO FERNANDO MORI HERRERA  
DNI N° 75711149

  
VICTOR FLORES VELA  
DNI N° 70987138

ANEXOS:  
- RESOLUCIÓN 415-2022-UNU-FDyCP-D.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
MESA DE PARTES	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
Exp: 22121	Hora: 2:21
Fecha: 26/10	Firma: 

# INFORME DE LA MUNICIPALIDAD QUE DA RESPUESTA A LA SOLICITUD



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY  
Provincia de Coronel Portillo  
Región Ucayali  
Oficina de Tecnología de la Información y Estadística

T.E. 574 - 2023

## INFORME N° 065-2023-MDM-GM-GADM-OTIE

**A** : **C.P.C. DEVIE HUMBERTO TALANCHA PALOMINO**  
Gerente de Administración - MDM.  
**ASUNTO** : **RESPUESTA A LO SOLICITADO**  
**FECHA** : San Fernando, 16 de febrero del 2023

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y a su vez dar a conocer la relación enumeradas de personas contratadas bajo el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Manantay periodo 2020 y 2021.

CANTIDAD DE PERSONAS CONTRATADAS BAJO LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS		
MES	2020	2021
ENERO	286	380
FEBRERO	322	382
MARZO	362	388
ABRIL	337	377
MAYO	334	397
JUNIO	385	373
JULIO	378	380
AGOSTO	382	380
SETIEMBRE	396	386
OCTUBRE	414	404
NOVIEMBRE	432	452
DICIEMBRE	437	421

Sin otro particular me suscribo de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

CPC. DEVIE HUMBERTO TALANCHA PALOMINO  
Jefe(e) de Tecnología de la Información  
y Estadística



Cc  
Archivo