



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y
LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE
LIMA, 2023

**Línea de investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Gallardo Tello, Anabel Teresa

Asesora

Rosas Diaz, Ibett Yuliana
ORCID: 0000-0003-1328-4770

Jurado

Velasco Valderas, Patricia Jannett

Miranda Aburto, Elder Jaime

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima - Perú

2025



INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 28% | 25% | 14% | 19% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|-----------|---|---------------|
| 1 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante | 4% |
| 2 | Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 5 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 6 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet | <1% |
| 9 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 10 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | <1% |
| 11 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 12 | repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 13 | Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante | <1% |
| 14 | repository.ucatolica.edu.co Fuente de Internet | <1% |



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN
DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2023

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora:

Gallardo Tello, Anabel Teresa

Asesora:

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

ORCID: 0000-0003-1328-4770

Jurado:

Velasco Valderas, Patricia Jannett

Miranda Aburto, Elder Jaime

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima -Perú

2025

DEDICATORIA

Dedico a mis padres y hermanos;
quienes siempre me proporcionaron
su respaldo sin condiciones.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al universo por haberme
dado la oportunidad de cumplir con
esta investigación académica.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| RESUMEN..... | 11 |
| ABSTRACT..... | 12 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1.1. Descripción y formulación del Problema..... | 13 |
| 1.1.1. Problema General..... | 18 |
| 1.1.2. Problemas Específicos | 18 |
| 1.2. Antecedentes | 18 |
| 1.2.1. Antecedentes Nacionales | 18 |
| 1.2.2. Antecedentes Internacionales..... | 20 |
| 1.3. Objetivos | 22 |
| 1.3.1. Objetivo General..... | 22 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos..... | 22 |
| 1.4. Justificación | 22 |
| 1.5. Hipótesis..... | 23 |
| 1.5.1. Hipótesis General..... | 23 |
| 1.5.2. Hipótesis Específicas | 23 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 24 |
| 2.1. Bases teóricas sobre el tema de Investigación | 24 |
| 2.1.1. Bases Teóricas Relacionadas al Contrato de Locación de Servicios..... | 24 |
| 2.1.2. <i>Legislación Nacional</i> | 27 |
| 2.1.3. <i>Legislación Comparada</i> | 27 |
| 2.1.4. <i>Derecho Comparado</i> | 29 |
| 2.1.5. <i>El trabajo objeto de protección</i> | 31 |
| 2.1.6. Contrato de locación de servicios como figura residual | 33 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.7. <i>Sujetos intervinientes</i> | 33 |
| 2.1.8. <i>Elementos esenciales</i> | 34 |
| 2.1.9. Legislación Nacional | 35 |
| 2.1.10. <i>Naturaleza del Contrato de Trabajo</i> | 36 |
| 2.1.11. <i>Partes que conforman un Contrato de Trabajo</i> | 36 |
| 2.1.12. <i>Elementos esenciales del contrato de trabajo</i> | 37 |
| 2.1.13. Tipos de Contratos Laborales | 39 |
| 2.1.14. <i>Desnaturalización de los contratos</i> | 42 |
| 2.1.15. <i>Casuística vinculante</i> | 43 |
| 2.2. Bases Teóricas Relacionadas con los Derechos Laborales | 45 |
| 2.2.1. Clasificación de derechos laborales | 45 |
| 2.2.2. <i>Principios laborales</i> | 57 |
| 2.2.3. <i>Primacía de la realidad y presunción de laboralidad</i> | 62 |
| 2.3. Definiciones de términos..... | 63 |
| III. MÉTODO | 66 |
| 3.1. Tipo de investigación | 66 |
| 3.1.1. Enfoque de estudio..... | 66 |
| 3.1.2. Diseño de investigación | 66 |
| 3.1.3. Nivel de la investigación..... | 66 |
| 3.2. <i>Ámbito temporal y espacial</i> | 67 |
| 3.3. Variables | 67 |
| 3.4. Población y Muestra..... | 68 |
| 3.4.1. Población..... | 68 |
| 3.4.2. Muestra..... | 68 |
| 3.5. Instrumentos..... | 68 |

| | |
|---|------------|
| 3.5.1. Validez de los instrumentos de recolección de datos..... | 68 |
| 3.5.2. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos | 69 |
| 3.6. Procedimiento | 69 |
| 3.7. Análisis de datos | 70 |
| 3.8. Consideraciones éticas | 70 |
| IV. RESULTADOS | 72 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 112 |
| VI. CONCLUSIONES | 114 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 115 |
| VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 116 |
| IX. ANEXOS | 126 |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia..... | 127 |
| Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos | 128 |
| Anexo 3. Validación de los Instrumentos de recolección de datos | 134 |
| Anexo 4. Confiabilidad de los Instrumentos de recolección de datos..... | 138 |
| Anexo 5. Escala Coeficiente de Pearson | 140 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Matriz de términos | 67 |
| Tabla 2. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk..... | 70 |
| Tabla 3. Actividades distintas y orden de servicio..... | 72 |
| Tabla 4. Desempeño de funciones | 73 |
| Tabla 5. Contrato de Locación de servicios y ejecución de funciones | 74 |
| Tabla 6. Continuidad de la contratación | 75 |
| Tabla 7. Ejecución del servicio | 76 |
| Tabla 8. Cambio de funciones de manera periódica | 77 |
| Tabla 9. Prolongación de la prestación de servicios | 78 |
| Tabla 10. Naturaleza del contrato | 79 |
| Tabla 11. Medios para llevar a cabo la prestación de servicios | 80 |
| Tabla 12. Desarrollo de actividades distintas a la locación | 81 |
| Tabla 13. Prestación de servicios y entrega de informe del servicio | 82 |
| Tabla 14. Consecuencia de notificación de documento..... | 83 |
| Tabla 15. Asignación de lugar para la prestación de servicios | 84 |
| Tabla 16. Locación de servicios y control de horario | 85 |
| Tabla 17. Prestación de servicios y comunicación | 86 |
| Tabla 18. Distinción de fechas de pago de contraprestación u honorarios | 87 |
| Tabla 19. Contrato de locación de servicios y recuperación de horas | 88 |
| Tabla 20. Locación de servicios y estabilidad de horario | 89 |
| Tabla 21. Correlaciones de Pearson: Contrato de locación de servicios - derechos laborales | 91 |
| Tabla 22. Perjuicio al derecho al salario | 91 |
| Tabla 23. Locación de servicios y vulneración a la jornada de trabajo | 92 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 24. Derecho a los días de descanso y al horario del refrigerio | 93 |
| Tabla 25. Afectación a los derechos de vacaciones y aguinaldo | 94 |
| Tabla 26. Afectación a la seguridad y salud | 95 |
| Tabla 27. Prolongación del periodo del contrato | 96 |
| Tabla 28. Locación de servicios y vulnerabilidad de derechos colectivos | 97 |
| Tabla 29. Locación de servicios y vulneración a la seguridad social | 98 |
| Tabla 30. Vulneración al derecho de licencia de maternidad y/o paternidad | 99 |
| Tabla 31. Correlaciones de Pearson: Contrato de locación de servicios - Derechos laborales específicos..... | 101 |
| Tabla 32. Remuneración justa y oportuna en la prestación de servicios | 102 |
| Tabla 33. Derecho a la libertad de trabajo en una prestación de servicios | 103 |
| Tabla 34. Afectación al derecho a la libre contratación..... | 104 |
| Tabla 35. Libre elección al trabajo en las contrataciones laborales..... | 105 |
| Tabla 36. Prestación de servicios y derecho a la protección contra el desempleo..... | 106 |
| Tabla 37. Vulneración a la igualdad de oportunidades en la locación de servicios..... | 107 |
| Tabla 38. Ejecución de actividades permanentes..... | 108 |
| Tabla 39. Locación de servicios y derecho al debido proceso..... | 109 |
| Tabla 40. Afectación del derecho al trabajo y desnaturalización de contrato..... | 110 |
| Tabla 41. Correlaciones de Pearson: Contrato de locacion de servicios- Derechos laborales inespecíficos | 111 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Actividades distintas..... | 72 |
| Figura 2. Ejecución de funciones..... | 73 |
| Figura 3. Funciones Posteriores..... | 74 |
| Figura 4. Continuidad de funciones..... | 75 |
| Figura 5. Órdenes para la ejecución del servicio..... | 76 |
| Figura 6. Cambio de Funciones de manera periódica..... | 77 |
| Figura 7. Prolongación de la Temporalidad..... | 78 |
| Figura 8. Prolongación de Contrataciones..... | 79 |
| Figura 9. Entrega de herramientas tecnológicas y útiles de oficina..... | 80 |
| Figura 10. Independencia del locador..... | 81 |
| Figura 11. Informe de Actividades..... | 82 |
| Figura 12. Notificación de documento..... | 83 |
| Figura 13. Asignación del lugar para el ejercicio de sus funciones..... | 84 |
| Figura 14. Control de horario de entrada y salida..... | 85 |
| Figura 15. Designación de formas para el desarrollo de la prestación de servicios..... | 86 |
| Figura 16. Contraprestación u honorarios..... | 87 |
| Figura 17. Recuperación de horas por feriados no laborales para el sector publico..... | 88 |
| Figura 18. Estabilidad de horario de refrigerio..... | 89 |
| Figura 19. Derecho al salario o Remuneración..... | 92 |
| Figura 20. Derecho a una Jornada de Trabajo..... | 93 |
| Figura 21. Derecho a los días de descanso y al horario del refrigerio..... | 94 |
| Figura 22. Derecho a las Vacaciones y al Aguinaldo..... | 95 |
| Figura 23. Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 96 |
| Figura 24. Derecho a los Beneficios Sociales..... | 97 |

| | |
|--|-----|
| Figura 25. Derechos Colectivos..... | 98 |
| Figura 26. Derecho a la Seguridad Social..... | 99 |
| Figura 27. Derecho a la Licencia de maternidad y/o paternidad | 100 |
| Figura 28. Derecho a una remuneración justa y oportuna | 102 |
| Figura 29. Derecho a la Libertad de Trabajo | 103 |
| Figura 30. Derecho a la Libre Contratación | 104 |
| Figura 31. Derecho a la libre elección al trabajo | 105 |
| Figura 32. Derecho a la protección contra el desempleo | 106 |
| Figura 33. Igualdad de Oportunidades..... | 107 |
| Figura 34. Derecho a la libertad de asociación..... | 108 |
| Figura 35. Derecho al debido proceso | 109 |
| Figura 36. Derecho al trabajo | 110 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023. **Método:** Se llevó a cabo un estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional. La población, así como la muestra se conformó por 20 especialistas de derecho laboral, de los cuales 17 con experiencia en la Municipalidad Metropolitana de Lima y 3 de otras instituciones públicas. Asimismo, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. **Resultado:** Los hallazgos mostraron que el coeficiente de Pearson fue 0.671, lo que sugiere una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0.001, menor a 0.05. En ese sentido, se confirmó la hipótesis alterna. **Conclusión:** Se concluyó que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

Palabras clave: contrato de locación de servicios, prestación de servicios, derechos laborales específicos e inespecíficos.

ABSTRACT

Objective: To determine how the denaturation of service location contracts affects the labor rights of workers of the Metropolitan Municipality of Lima, 2023. **Method:** Is a basic study carried out with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive correlational scope. The population, moreover the sample, was made up of 20 labor law specialists, of which 17 had experience in the Metropolitan Municipality of Lima and 3 from other public institutions. Furthermore, the survey form was used as an instrument to collect data. **Result:** The results showed that the Spearman coefficient was 0.671, which suggests a moderate positive classification between the study variables. Likewise, the level of significance was 0.001, less than 0.05. In this sense, the alternate hypothesis is confirmed. **Conclusion:** It's concluded that the denaturation of service location contracts affects the labor rights of workers of the Metropolitan Municipality of Lima, 2023.

Keywords: Service location contract, Provision of services, Specific and non-specific labor rights.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del Problema

El contrato de locación de servicios se caracteriza por la independencia ejercida por el prestador al realizar sus servicios, siendo esencial el cumplimiento del producto o servicio acordado. Por lo tanto, el pago establecido por los servicios prestados se efectúa a través de honorarios o una compensación, diferenciando esta de una remuneración característica de una relación de trabajo (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2022).

Por consiguiente, el Código civil peruano regula la locación de servicios en los artículos 1764 al 1770, señalando que este contrato consiste en el pacto entre dos partes en la que el prestador realiza el desarrollo de la prestación del servicio por un tiempo establecido a fin de ser pagado con una compensación. Este contrato puede comprender diversos servicios, tanto materiales como intelectuales, donde el locador posee la obligación de prestar sus servicios o contratar ayudantes que estén bajo su supervisión. La retribución del prestador se determina a razón de los servicios prestados.

También, se establece que los plazos para servicios profesionales es de máximo 6 años y para otro tipo de servicios es de 3 años, con la posibilidad de acordar plazos mayores que solo pueden ser invocados por el locador. Este último puede dar por terminada la prestación por un motivo razonable antaño al plazo acordado, siempre que no genere un perjuicio al mandante. Dichas disposiciones son dadas cuando el locador también provea los materiales, excepto si estos son predominantemente considerados, en cuyo caso se aplican las disposiciones sobre la compraventa (Decreto Legislativo N°295, 1984).

Por consiguiente, la prestación de servicios no personales es un convenio típico y designado, en cual el locador desarrolla una tarea cuyo propósito es proporcionar un servicio, ya sea de carácter material o intelectual, a cambio de una compensación económica que le será

otorgada por el comitente o locatario (Bardales & Quispe, 2009).

Por otro lado, según Hernández (2018) en Perú, se reconocen ciertos derechos fundamentales para todos los trabajadores, establecidos en la legislación laboral del país. Entre estos derechos se incluye el derecho al trabajo, donde se destaca salvaguardar a grupos vulnerables como las madres, menores de edad y personas con discapacidad. Asimismo, se prohíben las prácticas discriminatorias en el entorno laboral, con especial fuerza en la igualdad de oportunidades; el llenado de la planilla de una empresa es obligatorio y garantiza la transparencia en las relaciones laborales, adicionalmente se establece un período de prueba laboral, durante el cual el trabajador adquiere derechos específicos.

La remuneración y la CTS son aspectos fundamentales que custodian los derechos económicos de los trabajadores, igualmente se salvaguarda el descanso semanal, vacaciones laborales, gratificaciones y jornadas laborales justas; el horario de refrigerio y el pago de utilidades también están regulados por la legislación laboral peruana; inclusive establece beneficios específicos para la maternidad y paternidad, así como asignaciones familiares. Por último, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo corresponde para los empleados que realizan actividades de riesgo. Ya que les proporciona amparo contra accidentes y enfermedades producto del desarrollo del servicio.

Por su parte, según Morales (2022), los derechos fundamentales del trabajador en Perú son cruciales para asegurar la equidad y protección laboral. Entre los más destacados se incluye el derecho a una remuneración mínima vital, fijada con relación a la jornada laboral estándar. Adicionalmente, se resalta la importancia del contrato de trabajo, tanto indefinido como temporal, como instrumento para establecer condiciones laborales y protección contra despidos injustificados. Otros derechos relevantes son el aguinaldo, las jornadas laborales limitadas a 8 horas diarias con un tiempo de refrigerio mínimo de 45 minutos, y la posibilidad de libre conexión y negociación colectiva a través de sindicatos. Y, se reconoce el derecho a beneficios,

licencia por maternidad, seguro de trabajo y salud, entre otros.

Asimismo, según NubeCont (2023) los funcionarios estatales tienen la responsabilidad no solo de cumplir con sus deberes laborales, sino también de gestionar correctamente los recursos públicos y brindar un servicio adecuado a los administrados. La Ley de la Carrera Pública ha permitido la incorporación laboral de estos trabajadores, asegurándoles derechos como la jubilación y vacaciones.

La reforma estatal de los años 90 trajo consigo cambios importantes en la contratación de empleados públicos, aumentando la diversidad de regímenes laborales en la administración peruana, que actualmente cuenta con 15 regímenes generales y especiales. Entre los más comunes se encuentra la Carrera Administrativa correspondiente al Decreto Legislativo 276, que facilita la contratación estable y a tiempo indeterminado de personal calificado para cargos públicos específicos. Por otro lado, está el CAS aprobado por el D.L. N° 1057, que ofrece contratos a tiempo determinado; sin embargo, por ley 29849, promulgada en 2020, derogó progresivamente este contrato debido a sus desventajas para los trabajadores públicos, aunque se han emitido prórrogas para su vigencia.

Otro régimen importante es el de SERVIR, regido por la ley 30057, que busca establecer un régimen único para el personal en entidades públicas, aunque ha enfrentado dificultades en su implementación y no incluye a ciertos trabajadores estatales. Además, existen otros regímenes como el D.L. N° 728 que regula el ámbito privado, que algunas entidades estatales autónomas pueden utilizar, y la locación de servicios, que se rige por la norma civil y no otorga beneficios laborales, siendo los trabajadores contratados bajo esta modalidad considerados terceros ajenos a la estructura estatal.

A nivel mundial, la problemática que presenta la legislación europea son las contrataciones de los contratos temporales que impiden el crecimiento de los empleados. Por

ejemplo, según Maqueda y Pérez (2021), el contrato temporal empleado en España enfrenta dificultades, dado que la cantidad de empleos bajo este tipo de contrato es considerablemente alta. En este contexto, la Unión Europea exigió al gobierno español que disminuya la utilización de tales contratos, dado que su uso excesivo podría reducir la productividad y la formación de los empleados.

En contraste, de acuerdo con RTVE (2019), los contratos temporales son más comunes en España, llegando al 85% de las contrataciones, un porcentaje que se asemeja al 10% de Austria y al 15% de Alemania. Frente a esta circunstancia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919) argumentó señalando que los contratos temporales que tienen breve duración pueden provocar inseguridad en el trabajo entre los empleados, con un índice de variabilidad en sus ingresos que, por ende, impactaría de manera adversa en el avance de sus trayectorias laborales. Además, enfatiza que conforme se disminuye la duración de los contratos laborales, se incrementa la prevalencia de pobreza entre los trabajadores.

A nivel Latinoamericano, la problemática de la transgresión de los derechos laborales a causa del uso de la prestación de servicios no personales en el ámbito estatal representa un desafío significativo. Por ejemplo, según el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2022), en Bogotá se ha observado la contratación laboral de jóvenes entre 15-28 años de edad en instituciones públicas mediante contrataciones de prestaciones de servicio. Esta situación ha sido aceptada por muchos jóvenes debido a la falta de oportunidades laborales como asalariados. Igualmente, se destaca que la Sentencia C-614 del 2009, estableció restricciones para las contrataciones mediante órdenes de servicio en el sector estatal, medida que evita el abuso o mal uso a fin de garantizar su utilización de manera justa y necesaria.

Por su parte, Canessa (2022) señala que los trabajadores de los gobiernos subregionales en países como Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador y Perú se rigen por un sistema de contratación civil predominante. En este escenario, se confirma que este personal no está sujeto

a las normativas laborales de protección tradicionales, ya que hay una tendencia ascendente de contrataciones de personal estatal de esta manera, reflejada en los datos estadísticos. A pesar de las diferencias intrínsecas a cada ley nacional y a posibles regímenes especiales, resulta claro que la mayoría de las naciones comparten tres regímenes fundamentales, lo que indica una similitud en la regulación del empleo público y muestra vínculos entre las regulaciones.

A nivel nacional, la cantidad de contrataciones en el estado a través de la prestación de servicios es considerablemente amplia, generando afectación a los empleados. Por ejemplo, la Defensoría del Pueblo (DF, 2022) informa la situación de Pasco, solicitando la intervención de la SUNAFIL en dicho departamento. Esto se debe a que, mediante la supervisión en 29 gobiernos locales de Pasco, se han reconocido 251 trabajadores empleados bajo un contrato civil, que están asignados a tareas de limpieza pública y seguridad. Asimismo, esta situación evidencia que los empleados no cuentan con un seguro conforme lo normado en D. S. N° 017-2017-TR para personal obrero municipal.

Adicionalmente, según Bazo (2020), informa que en el sector salud se han realizado varias contrataciones por medio de contratos de prestación de servicios no personales; escenario que resulta preocupante debido a la emergencia sanitaria. Este informe pone de manifiesto la falta de políticas regulatorias establecidas en la ley, ya que este contrato civil no proporciona protección laboral, lo que resulta que los empleados no dispongan de seguros de vida ante una situación de vulnerabilidad durante la pandemia.

En la Municipalidad Metropolitana de Lima se ha detectado el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de dicha institución, generada por el intensivo número de contrataciones bajo este tipo de contrato del personal en diversas áreas. Esta situación se contrapone a la Ley N° 31298, que prohíbe a las instituciones públicas contratar personal bajo este tipo de contrato (Ley N°31298,2021).

Hecho que afecta a los trabajadores individualmente y a la sociedad en general, generando desigualdad, debilitando la protección social, reduciendo la productividad y aumentando costos sociales y económicos. Ante este escenario la presente tesis busca evidenciar la situación de los locadores en el sector municipal.

1.1.1. Problema General

¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023?

1.1.2. Problemas Específicos

1. ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023?

2. ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Salas (2021) realizó la tesis titulada “Vulneración del derecho laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios -Quinto Juzgado de Trabajo - Lima-2021”, para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Peruana de los Andes. La investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Con un nivel jurídico descriptivo- correlacional y de método inductivo. La muestra estuvo compuesta por 20 funcionarios. Concluyo señalando que la vulneración del derecho laboral se relaciona significativamente con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Quinto Juzgado de Trabajo de Lima.

Maquera (2022) realizó la tesis titulada “Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza- Collao- llave, 2021”, para obtener el título de profesional de abogada en la Universidad Privada César Vallejo. Esta investigación fue de tipo básica con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental. De nivel jurídico descriptivo y correlacional. La población fue 15 expertos, a quienes se les aplicó las guías de entrevistas y de análisis documental. Se demostró que las contrataciones de personal de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-llave se da a través de prestaciones de servicios, contrato que afecta los derechos laborales entre trabajadores municipales.

Tananta & Arrascue (2021) realizaron la tesis titulada “El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín 2018-2020”, para obtener el título profesional de abogados en la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto-Perú. Este estudio desarrolló un enfoque mixto de tipo aplicada y un diseño correlacional- no experimental. Tuvo como muestra 33 contratos y como población 5 especialistas, se desarrolló las técnicas de análisis documental y entrevista. Comprobándose que en el contrato de locación de servicios se vulnera en mayor medida la seguridad social y estabilidad laboral.

Jara (2022) realizó la tesis titulada “La primacía de la realidad y los contratos de locación de servicios, Callao-2020”, para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Privada César Vallejo. Esta investigación fue tipo básica con un enfoque cualitativo y un diseño de teoría fundamentada, así mismo fue de un nivel jurídico descriptivo y correlacional. La población fue en total 10 personas y la técnica empleada para la recolección de datos fue la entrevista.

Concluyo evidenciando la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad del Callao en el año 2020, siendo que, en base a la aplicación del principio de

la primacía de la realidad, los contratos civiles estarían siendo simulados, ya que la praxis demuestra que no se respeta la naturaleza de este.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Bernal (2021) realizó la tesis titulada “El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo”, para obtener al título de profesional de magister en derecho en la Universidad Nacional de Colombia. Los resultados de la investigación señalaron que el estado colombiano a través de sus distintas instituciones públicas estaría dando un manejo inadecuado e inicuo al contrato de locación de servicios, generando la desnaturalización del acuerdo, siendo que inicialmente la forma de contratación bajo este tipo de contrato era minoritaria y con el tiempo ha pasado a convertirse en una regla masiva de contrataciones en el sector público, lo cual ha sido evidenciado en las instituciones públicas.

Espinosa (2020) realizó una investigación titulada “La contratación por horas y su eventual afectación a los derechos laborales”, para optar al título profesional de abogado en la Universidad de la Costa, del país de Colombia. El objetivo fue analizar la viabilidad de la contratación por horas en Colombia y sus efectos en el derecho laboral. El método fue descriptivo y con enfoque hermenéutico- fenomenológico. Se utilizó un análisis documental como técnica de recolección de información con base a instrumentos de fichas de lectura.

Concluye señalando que la contratación por horas en el gobierno colombiano ha generado mayor empleo en el país; sin embargo, dicha situación ha generado que los empleadores no tengan responsabilidades de sus trabajadores a cargo y con ello se estaría vulnerando con mayor relevancia el derecho a la estabilidad laboral.

Nelson (2021) realizó la tesis titulada “La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales”, para obtener

el título de profesional de abogado en la Universidad Nacional de Chimborazo, del país de Ecuador. Estudio que busco determinar a través de un análisis jurídico, doctrinario y crítico porque el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales vulnera los derechos del trabajador reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador. El estudio fue documental, bibliográfica, descriptiva y de campo. Con un enfoque mixto y con método científico. Se emplearon como instrumentos de recolección y análisis de datos: el fichaje, encuesta y entrevista.

Aplicó un diseño no experimental y la población estuvo conformada por 19 expertos. La conclusión indica que el contrato de prestación de servicios profesionales carece de las formalidades esenciales necesarias para su perfeccionamiento. Su uso inadecuado o deliberado con la intención evidente de perjudicar al trabajador lo convierte en una simulación contractual.

Naranjo-Coy (2023) realizó el trabajo de investigación titulado “Afectación al derecho del trabajo en Colombia: Prestación de servicios en la administración pública o contrato laboral”. El objeto de estudio fue analizar desde una postura crítica como se concibe la contratación en Colombia en materia de la implementación masiva en el sector público del contrato directo por prestación de servicios y como esta modalidad de contratación afecta el derecho al trabajo.

El estudio se basó en una realización documental de la legislación vigente y de distintas investigaciones (base de datos científicas y repositorios digitales institucionales) del país. Estuvo enmarcado en un tipo de investigación de tipo cualitativo y con un enfoque descriptivo-analítico. Los resultados demuestran como en algunos casos se estaría vulnerando el derecho al trabajo, debido a que no se estaría respetando los principios de transparencia, la igualdad, la buena fe, estabilidad y el principio primacía de realidad. Adicionalmente, hace mención que, al respetarse la norma de la prestación de servicios, este contrato sería útil para las contrataciones estatales, debido a que se cumpliría con los objetivos propios de su función en

la sociedad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

2. Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación busca aportar los fundamentos teóricos presentes en el derecho civil y laboral, proporcionando nuevo entendimiento del estado actual que está evolucionando en el ámbito municipal. De igual manera, las conclusiones derivadas de este análisis contribuirán a establecer la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que afectan los derechos de los empleados del municipio; datos que facilitarán futuras investigaciones a escala nacional e internacional.

1.4.2. Justificación Práctica

Esta investigación contribuirá al conocimiento pues permitirá detectar prácticas contractuales abusivas que puedan infringir los derechos de los empleados municipales.

1.4.3. Justificación metodológica

Se utilizará el método aprobado por la comunidad científica, del cual se tendrán resultados óptimos que ayuden a futuros investigadores en la materia. En este estudio se analizarán bibliografías y cuestionarios realizados a abogados especialistas en materia laboral.

1.4.4. Justificación social

Esta investigación buscar coadyuvar a mejorar las condiciones de trabajo justas y equitativas para el locador del ámbito municipal, salvaguardando los derechos laborales de los empleados e incentivando al desarrollo de un entorno de trabajo más inclusivo, justo y respetuoso.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

1.5.2. Hipótesis Específicas

1. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

2. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de Investigación

2.1.1. *Bases Teóricas Relacionadas al Contrato de Locación de Servicios*

2.1.1.1. Historia del trabajo. El trabajo constituye un suceso y una acción social, humana, universal y esencial, así pues, su ejercicio debe ser materia de protección jurídica a nivel nacional como internacional (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017).

Igualmente, Guibert (2019) sostiene que, desde que el hombre está en la tierra, el trabajo es un componente esencial en el progreso de su existencia, ya que es el medio de subsistencia; inicialmente empleando su propia energía y posteriormente creando sus propios instrumentos que simplifiquen la realización de su trabajo.

Conforme al desarrollo de la historia la primera forma de trabajo en la edad antigua se llevó a cabo por medio de la esclavitud; en la cultura romana antigua el laburo era llevado a cabo por los esclavos, quienes no eran sujetos de derechos, por lo tanto, los beneficiarios de la labor que realizaban eran sus amos. Situación que siguió desarrollándose en la edad media a través del trabajo de la servidumbre conformada por los campesinos o siervos en las tierras de los señores feudales, personas que en dicha etapa eran considerados como parte de la tierra, e incluidos cuando estas eran vendidas.

Consecutivamente, durante muchos años de abusos, recién con el desarrollo de la revolución francesa, surgen cambios notables en el mundo, empezando con el fin de la Monarquía y la constitución del Derecho Civil, documento en el cual se plasma las normas que protegen la relación jurídica de trabajo.

Por consiguiente, Rendón (1980) señala que en el ámbito jurídico el contrato utilizado para las contrataciones fue la locación de servicios, tal como lo estipulaban los códigos civiles, contrato que se caracterizaba por el acuerdo de las partes y si no surgía acuerdo este no se

formalizaba. Respecto a los miembros de un contrato sostiene que estos gozaban de libertad y eran legalmente equivalentes, lo que les permitía contratar bajo las mismas condiciones; no obstante, en la realidad, dicha igualdad no era auténtica, dado que había una obligación de aceptar cualquier trabajo en base a las condiciones establecidas frente a la competencia de desempleados.

Finalmente, con el pasar de los años es recién en la época de la revolución industrial que surge la necesidad de crear una normativa laboral, dado que las normas establecidas en el derecho civil eran insuficientes; por ello, a efectos de generar mejoras para los trabajadores se originó el derecho laboral y con él se fijó garantías para los trabajadores como, por ejemplo: derecho a un contrato de trabajo, remuneración mínima, vacaciones y otros (Guibert, 2019).

Según, el profesor Rendón (1980) señala que, tras la segunda mitad del siglo XIX, los trabajadores ya estaban organizados en asociaciones, inicialmente temporales y posteriormente permanentes, empezaron a disfrutar de ciertos derechos sociales, entre los que se incluían la disminución del horario laboral, la restricción del trabajo para menores y mujeres, y las capacidades de asociación sindical y negociación colectiva. De igual forma, comenzó a conocerse la figura jurídica del contrato laboral y, con él, la autonomía de esta figura legal del derecho civil, surgiendo así el derecho laboral para proteger exclusivamente las relaciones laborales.

2.1.1.2. Etapas del Derecho del Trabajo. Según Boza (2011) indica que, con el nacimiento de la regulación del derecho laboral en la historia legislativa peruana, la doctrina clásica ha establecido tres etapas de desarrollo del derecho al trabajo, las cuales están comprendidas por:

A. *Etapa de la prohibición.* La etapa de la prohibición era considerada la fase de la existencia de los primeros sindicatos, caracterizada por la búsqueda de la defensa y

protección de los trabajadores (Boza, 2011).

Fue el periodo en el cual se dieron dos situaciones, primero el desarrollo de los sindicatos, estos, eran organizaciones de trabajadores formados con el objetivo de defender los intereses del individuo, y segundo, el Estado liberal en este contexto empezó a consolidar su legitimidad a través de la soberanía y el dominio del poder (Paucara et al., 2019).

Así mismo, Paredes (2010) indica que el inicio de la formación de los sindicatos se encontraba prohibido tanto en su constitución como en su funcionamiento, acción que estaba regulada penalmente; sin embargo, con las constantes luchas por estos grupos es que se establece su creación y con ello se empezó a desarrollar la obtención de condiciones mínimas en las relaciones laborales individuales, así mismo se da la resolución de leyes fundamentales que mejoren las condiciones laborales.

B. Etapa de la tolerancia. Destacada por el desarrollo de la presión ejercida por los sindicatos en la época, la misma que fue muy evidente y que genero afianzamiento en la democracia en algunos países. Teniendo como resultado la represión contra los sindicatos y la eliminación de las sanciones que se les imponían (Boza, 2011).

De manera complementaria diversos autores señalan que el término de represión social y eliminación de las sanciones no llevo a tener una aceptación integra de las manifestaciones sindicales. Durante este proceso, los Estados adoptaron medidas de recopilación de información estadística del contexto laboral a través de encuestas, registros administrativos mediante informes de diversos sociólogos; hecho que produjo la base de la formulación de futuras propuestas normativas que buscarían regular el ámbito laboral (Paucara et al., 2019).

C. Etapa del reconocimiento. En la etapa del reconocimiento el Estado comenzó a intervenir en las relaciones laborales generando reconocimiento a un conjunto de derechos laborales como la jornada mínima, el goce del salario, la prevención y reacción frente

accidentes de trabajo. Así mismo, estableció parámetros básicos para un desarrollo de actividades sindicales (Boza, 2011).

Por otro lado, en lo que respecta a las relaciones colectivas de trabajo, el Estado comenzó a instaurar condiciones básicas como el ejercicio de las actividades sindicales dejándose de lado el conflicto entre empleados y trabajadores para pasar al reconocimiento de las relaciones laborales. En este contexto, la intervención estatal llega a crear la Autoridad Administrativa del Trabajo, organismo público encargado de gestionar las contingencias relacionadas con el trabajo, tales como los conflictos entre trabajadores y empleadores (Paucara et al., 2019).

2.1.2. Legislación Nacional

2.1.2.1. Constitución Política del Perú. Dentro de su Carta Magna el estado peruano salvaguarda el derecho al trabajo, en el capítulo I, art. 15, que cada individuo tiene derecho a ejercer su trabajo de manera libre bajo el amparo de la ley.

Por consiguiente, el art. 22 del capítulo II menciona que el trabajo es un deber y un derecho que genera crecimiento personal. A continuación, el artículo 23 detalla el concepto de trabajo, indicando que se resguardan las diversas formas de trabajo y se fomenta mediante políticas el empleo productivo y la educación laboral. Adicionalmente, señala que no se pueden transgredir los derechos constitucionales en las relaciones de trabajo, así como menoscabar la dignidad del empleado, realizar labor sin remuneración o sin el permiso del individuo.

Así pues, en el mismo capítulo art.24, establece los derechos del trabajador y en los artículos 25 al 29, señala la protección existente para el trabajador en una relación laboral.

2.1.3. Legislación Comparada

2.1.3.1. A nivel internacional. Dolorier (2010) indica que, en el ámbito de la protección del trabajador el Estado se encuentra suscrito a diversos convenios internacionales

que tienen el objetivo de proteger los derechos humanos, teniendo plasmado dentro de su contenido artículos referidos a los derechos del trabajador.

Ante nada, se tiene la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que aborda dentro del art. 23 temas como: la protección del derecho al trabajo, igualdad de salario, remuneraciones equitativa y satisfactoria, y el derecho a ser parte de un sindicato o a establecer uno con el objetivo de salvaguardar sus intereses como trabajador (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 1948).

Segundo lugar, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, que a través del Capítulo I art. 14, indica que todos los individuos poseen el derecho a trabajar mediante adecuadas condiciones y tener una justa remuneración que este acorde a su labor, lo cual le permitirá un adecuado rango de vida para sí mismo y sus familiares. Seguidamente, en el Capítulo II artículo 37, establece que toda persona tiene el deber de trabajar, con la finalidad de obtener los recursos necesarios para sobrevivir (CIDH, 1948).

Consecutivamente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la parte III art. 8, menciona que ninguna persona debe estar obligado al trabajo forzoso u obligatorio; así mismo en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, contribuye señalando en el Capítulo II art. 6, la proscripción de la esclavitud y la servidumbre en el trabajo, con lo cual se busca amparar el derecho al trabajo en condiciones óptimas (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas [OHCHR], 1966; Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, 1978).

Además, existe el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la parte III, artículos 6 y 7, brinda reconocimiento a la importancia a la libertad de elección en el trabajo, así mismo señala la relevancia de las condiciones justas y satisfactorias en términos de remuneración, seguridad e higiene laboral (OHCHR, 1966).

Finalmente, tenemos a la OIT, dedicada únicamente a la protección de los derechos de los empleados, conformada por 77 acuerdos y 1 protocolo, de los cuales actualmente solo 64 están en vigor. La OIT tiene gran importancia en promover el desarrollo de un trabajo digno e impulsar la equidad social y el crecimiento de actividades laborales mediante su incorporación en las regulaciones internas de una nación (OIT, 1919). Cuyo contenido enfoca lo siguiente:

- El reconocimiento efectivo de asociación, sindicatos y a negociar colectivamente.
- Eliminar aquellas modalidades de trabajo obligatorio o forzado.

2.1.4. Derecho Comparado

A. Derecho Romano. En Roma se originó la primera modalidad del trabajo humano durante la época de esclavitud, la cual se distinguía por el régimen de autoridad total del amo sobre el siervo. Este último no era apreciado como una persona con capacidad para ser titular de derechos, más bien era catalogado como un objeto o una cosa que se encontraba sujeto a la posición de dominio o propiedad (Sanguineti, 1988).

Según el autor Machicado (2010) quien señala que, la antigua roma republicana a efectos de diferenciar el trabajo de los hombres libres sobre los esclavos, los juristas consideraron necesario la creación de dos figuras jurídicas que distinguieran el trabajo, estableciendo para ello lo siguiente:

- Locatio Conductio Operarum o contrato de arrendamiento

Contrato realizado por acuerdo consensual entre dos partes, en la cual una de ellas se encontraba sujeto a la otra a efectos de realizar una actividad para obtener un monto dinerario. Por ejemplo: en el arrendamiento de los esclavos, el pago de las tareas que realizada el esclavo era recibido por su amo, siendo que en dicha época los esclavos eran considerados propiedad del amo.

- **Locatio Conductio Operis, arrendamiento o locación de obras**

Consistió en un contrato consensual, en el cual una parte estaba sujeta a realizar una obra determinada con la finalidad de recibir una remuneración. El origen de la locatio conductio operis surgió para regular el trabajo realizado por el artesano como persona libre en Roma.

Así mismo, Sanguinetti (1988), indica que estos tipos de acuerdos en el derecho romano eran prestaciones de servicios, que se caracterizaban por la existencia de subordinación; sin embargo, al transcurrir el tiempo se establecieron diferencias en las formas de regular una relación laboral estableciéndose distinciones en la forma de trabajo realizada por cuenta propia y por cuenta ajena, puesto que el primero se encontraba regulado por el derecho civil y el segundo por el derecho laboral.

B. Derecho Francés. En las leyes del derecho francés, la expansión de prestación de servicios en el contrato de trabajo se fortaleció cuando las regulaciones que lo rigen fueron alteradas con el propósito de salvaguardar al empleado, las cuales fueron incluidas en el Código Laboral, apartándolas del campo de jurisdicción del Derecho Civil. De esta forma, se quedó al amparo del Derecho Civil, los contratos que implicaban una prestación de trabajo autónomo. Y, se mantuvieron vigentes los principios establecidos por los juristas romanos, pero ahora aplicados a la distinción entre los ámbitos de competencia del Derecho Laboral y el Derecho Civil (Sanguinetti, 1988).

C. Derecho Alemán. El código civil alemán se instauró durante la evolución del concepto del derecho laboral. En este escenario, exploró extensamente los contratos de trabajo y obra, sin definir con exactitud el papel de la subordinación en los contratos. Una parte considerable de la doctrina alemana, influenciada por la reciente incorporación del trabajo de los profesionales liberales en el plano de la locación de servicios, y fundamentada a través de la perspectiva dogmática referente a la esencia de la subordinación, argumentó que esta no

constituía un componente esencial del contrato civil.

Conforme con esta visión, la prestación de servicios no personales podía involucrar tanto prestaciones subordinadas como prestaciones autónomas. Así, el contrato de trabajo pasó a considerarse en el derecho alemán una subespecie de la locación de servicios (Sanguineti, 1988).

Para la doctrina alemana que se apartó de los principios que guiaron al derecho romano y al derecho civil clásico, argumentando por primera vez que es posible ofrecer la propia actividad a otro manteniendo autonomía en la ejecución de la prestación; con lo cual concluye que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo debería ser considerado como una nueva jurídica que no tiene antecedentes claros o como un contrato en el que se incluyen imprecisamente prestaciones subordinadas que aparentan ser autónomas, así como ejecuciones autónomas de obra que parecen ser prestaciones de servicios, en cuyo caso su existencia no se justificaría (Sanguineti, 1988).

2.1.5. El trabajo objeto de protección

2.1.5.1. Trabajo humano. El trabajo es la actividad consciente que realiza una persona, históricamente fue clasificado como manual e intelectual. En base a sus orígenes la distinción del trabajo se establece con relación a la condición del hombre, siendo que el trabajo intelectual lo realizaban las personas libres y la faena manual era realizado por los esclavos o siervos. Con el pasar del tiempo, esta separación se relativizó, ya que todo esfuerzo humano en mayor o menor medida involucra tanto componentes manuales como intelectuales, lo que llevó a una unificación y homogenización en las regulaciones laborales de ambos tipos de trabajo (Neves, 2018).

En nuestro sistema legal, la inclinación a disminuir las distinciones entre los empleados manuales y los intelectuales, tanto en su denominación como en su sistema, se originó en la

década de 1970, por medio de la seguridad social y generando fortalecimiento en el sector trabajo a inicio del periodo de 1990 (Neves, 2018).

El trabajo humano está intrínsecamente relacionado con las condiciones que permiten a cada individuo desarrollar sus habilidades y potencial. La noción de dignidad en el contexto laboral ha evolucionado considerablemente, específicamente en relación con la instauración de condiciones mínimas, justas y equánimes, que aseguran un acuerdo adecuado a través de los derechos laborales, donde se manifiestan los derechos humanos (CNDH, 2017).

2.1.5.2. Trabajo productivo. El trabajo es el desarrollo de una actividad llevada a cabo por una persona que tiene un fin específico para lograr una meta o alcanzar un objetivo. El trabajo es considerado productivo cuando tiene como propósito generar un beneficio económico, sin importar la magnitud que lleve el desarrollo (Neves, 2018).

2.1.5.3. Trabajo por cuenta ajena. El contrato por cuenta ajena es aquel en cuyo caso el servicio producido se realiza por orden de un tercero, quien tiene la titularidad y por la que paga una contraprestación por el servicio, este modelo de contrato es el amparado por el derecho laboral al ser un contrato de trabajo; sin embargo, el trabajo por cuenta propia es aquel que se desarrolla de manera particular por una persona y por lo tanto es este el titular del servicio producido, teniendo la libertad de cambiarlo por dinero, este tipo de contrato es el regulado por el derecho civil dada la independencia que tiene la persona para el desarrollo de la prestación de servicio (Neves, 2018).

2.1.5.4. Trabajo libre. Para Neves (2018) el trabajo libre es aquel que se desarrolla con libertad estableciéndose por la intención propia del trabajador de desempeñar la prestación de servicio y se encuentra amparado por las normas que regulan la naturaleza del contrato ya sea por el derecho laboral, civil o mercantil. Por otro lado, respecto a la diversidad de normas que un país se encuentra suscrito menciona que se encuentra prohibido el trabajo

forzoso sea cual fuera la relación jurídica de la modalidad contractual, puesto que el Estado protege el derecho al trabajo libre de toda persona.

2.1.5.5. Trabajo subordinado. El trabajo subordinado se encuentra sujeto a la dirección y dependencia del empleador que contrata al trabajador para prestar su servicio (Paucara et al., 2019).

El trabajo por cuenta ajena es la relación laboral entre sujetos antes de la prestación del servicio, en la cual una de las partes ejerce subordinación sobre la otra (Neves, 2018).

2.1.6. *Contrato de locación de servicios como figura residual*

El contrato civil de locación de servicios en el mundo fue regulado como la prestación subordinada para que con el pasar de los años la jurisprudencia y la doctrina lo diferenciaron al transformarlo en un contrato laboral autónomo (Sanguinetti, 1988).

Posteriormente, con la aparición del derecho laboral, inicialmente aplicable únicamente a un sector de prestaciones, esto con el paso del tiempo transformó el estatus del trabajador en el régimen general de regulación del trabajo subordinado conocido en el derecho laboral. Aspecto, que provoca que la locación de servicios original sea visto como “figura residual” en comparación con el contrato laboral, debido a su naturaleza accidental y temporal, y a la falta de subordinación que lo diferencia (Sanguinetti, 1988).

2.1.7. *Sujetos intervinientes*

- Locador

Denominado el individuo que ofrece sus servicios personales de manera independiente y autónoma para cumplir con la responsabilidad civil (Gonzales & De Lama, 2010).

Por lo tanto, el locador tiene la obligación de acatar las condiciones fijadas en el contrato sin una relación de subordinación legal ejercida por el comitente. Otro rasgo distintivo

en la prestación de servicios es que no se cuenta con horario determinado, ya que la realización de estas actividades debe desarrollarse según el criterio y comprensión del locador, es decir, sin acatar las instrucciones o pautas del comitente (Toyama, 2015).

- **Comitente**

El comitente es el individuo que administra el servicio y establece un pago por su prestación (Chocano, 2022).

Según la definición del Diccionario Panhispánico del Español Jurídico define que el comitente es el individuo que delega la tarea a otra persona, a fin de proporcionarle una remuneración por el servicio (Diccionario Panhispánico del español Jurídico, 2023).

2.1.8. Elementos esenciales

❖ **Prestación de Servicios**

Es el trabajo realizado mediante una actividad física o intelectual que lleva a cabo el individuo, y tiene un carácter tanto creativo como productivo, dado que modifica la realidad y la ajusta a las demandas de la sociedad (Puntriano et al., 2019).

❖ **Retribución**

La retribución económica generada por el servicio prestado se denomina remuneración y puede ser brindada en forma de dinero o de especie (Ferro, 2019).

Sin embargo, según los autores Bardales & Quispe (2009) indican que en la locación de servicios el pago abonado se denomina contraprestación, término que es conceptualizado como la retribución que viene a ser el monto acordado por el servicio prestado y del cual el locador no puede recibir una suma distinta.

❖ **Autonomía**

La autonomía es la libertad que posee el prestador para ejecutar la tarea pactado con el

comitente, es decir, existe independencia en el desarrollo (Bardales & Quispe, 2009).

❖ **Tiempo establecido o trabajo determinado**

El acuerdo de la locación de servicios es de duración limitada y transitoria, con el objetivo de prevenir la simulación de una relación de trabajo (Bardales & Quispe, 2009).

2.1.9. Legislación Nacional

A. Código Civil Peruano, 1984. En el título IX capítulo segundo conformado por 7 artículos, en el primer art. 1764 se contempla la definición de la locación de servicios y en que consiste, y en el art. 1765 se establece la forma del servicio prestado ya sea conforme a servicios materiales e intelectuales a prestar el locador.

Progresivamente, en el art. 1766 se establece la configuración que tiene el locador para fiar su servicio con independencia, en el art. 1767 señala la determinación de la retribución la cual se establece conforme a las tarifas establecidas con relación a los servicios prestados y en el art. 1768 establece la duración del contrato, siendo que el mayor plazo de la prestación es de seis años para profesionales y de tres años para otros servicios (Código Civil Peruano, 1984).

Finalmente, en los artículos 1769 y 1770, el primero se refiere a la finalización anticipada del contrato cuando el locador opte por poner fin al acuerdo, mientras que el segundo relacionado a la regulación de los contratos a todo costo (Código Civil Peruano, 1984).

B. Ley N° 24041. Esta Ley, establecida el 27 de diciembre de 1984, permaneció en vigor durante varios años hasta ser derogada por el D.U. N°016-2020, el 24 de enero de 2020. Al entrar en vigor, deja de ser utilizada como protección en las reclamaciones de los trabajadores contratados bajo el D.L N°276; no obstante, esta circunstancia no persistió por mucho tiempo debido al conflicto laboral que generó. Por lo tanto, a través de la publicación de la Ley 31115, del 23 de enero del 2021, se consigue recuperar la vigencia de la Ley N° 24041, el 24 de enero del 2021 (Ley N° 24041, 1984).

Desde su establecimiento hasta el presente, la Ley N°24041 consta de tres artículos. El primero trata sobre los empleados públicos, que han cumplido con un año continuo de servicio realizando tareas permanentes, no serán destituidos ni cesados, a excepción de las causas especificadas en el D.L N° 276, capítulo V, art. 25 acerca del régimen disciplinario de los empleados públicos. El segundo artículo se refiere a los empleados públicos. Finalmente, el último artículo determina que las estipulaciones que infringen la presente ley se deroguen al momento de su entrada en vigor (Ley N° 24041, 1984).

2.1.10. Naturaleza del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo tiene identidad propia al ser un *genus novum*, aunque tenga ciertos conceptos y normas del Derecho Civil, estos solo son aplicables en la medida en que sean compatibles con la naturaleza del contrato de trabajo (Puntriano et al., 2019).

Un acuerdo mutuo entre dos personas, conocido como contrato laboral, se considera un acto jurídico compuesta por dos individuos, la primera llamada empleado cede su fuerza laboral a un tercero, llamado empleador, por tiempo determinado o indefinido, para que este último se beneficie de sus servicios. Estos servicios deben prestarse de forma subordinada a cambio de una remuneración, la misma que está sujeta a ciertos requisitos y se rige por unas normas legales mínimas (Avalos, 2012).

De acuerdo con lo indicado por la autora Frida Chávez, el contrato de trabajo, que especifica, regula los derechos y responsabilidades tanto del empleador como del empleado, marca el inicio del acuerdo. Además, describe los términos y circunstancias precisos que lo regirá (Chávez et al., 2011).

2.1.11. Partes que conforman un Contrato de Trabajo

- Trabajador

En el contrato de trabajo, un empleado es una persona que trabaja en calidad de

subordinado para un empleador. Este término se refiere a todos los empleados del sector público, independientemente de la estructura laboral en la que se encuentren (Dolorier, 2010).

El trabajador tiene la obligación de realizar la prestación acordada por sí mismo, sin recurrir a dependientes a su cargo y, en ningún caso, cederla total o parcialmente a un tercero (Bardales & Quispe, 2009).

- **Empleador**

Pueden considerarse empleadores una persona física o jurídica, una empresa unipersonal, una empresa irregular, una organización del sector público o cualquier otro organismo colectivo que pague a una persona por sus servicios prestados (Dolorier, 2010).

2.1.12. Elementos esenciales del contrato de trabajo

1. Prestación personal de servicios

Considera aquella acción que lleva a cabo el empleado cuyo enfoque es personal en la relación de trabajo, característica donde la entrega del servicio solo puede ser realizada por un individuo (Puntriano et al., 2019).

Además de lo mencionado en el párrafo anterior, Gonzales (2013) indica que la prestación de los servicios personales del empleado debe llevarse a cabo directamente por él mismo bajo la dirección y subordinación de su empleador. Esta característica se destaca por la necesidad de que la actividad laboral sea ejecutada personalmente por el trabajador, sin que pueda ser delegada a otras personas, salvo la excepción previamente mencionada. En ese sentido, la ejecución del servicio debe corresponder exclusivamente al trabajador contratado, quien no puede delegar dicha actividad ni encargársela a terceros.

2. La remuneración

La remuneración es parte fundamental del contrato de trabajo, lo que significa que el empleador debe proporcionar una compensación monetaria, ya sea en efectivo o en especie, por el trabajo que presta el trabajador (Bardales & Quispe, 2009).

Por otro lado, si se pacta el trabajo a domicilio entre las partes o mediante un acuerdo colectivo, el elemento de la remuneración puede determinarse basándose en criterios vinculados con la producción, ya sea en términos de tarifa horaria o en el valor por cada producto o servicio generado (Dolorier, 2010).

2.1. Formas de remunerar a los trabajadores

Las formas de remunerar a los trabajadores según lo señalado por la autora Campos (2008) son las siguientes:

- ❖ En forma de especie son los bienes o servicios que el empleador ofrece al trabajador, los cuales tienen un valor establecido por mutuo acuerdo o por el valor del mercado. Siendo el monto total el valor asignado al trabajador como remuneración.

- ❖ En forma de dinero es la retribución en efectivo en la actualidad, la cual está relacionada con el pago del mercado.

- ❖ [En forma mixta se refiere a la retribución que se encuentra constituida por el pago con dinero en efectivo y en especie, generando la totalidad de la remuneración acordada por las partes en el contrato.

3. La subordinación

Los términos sub (bajo) y ordinare (ordenar), que denotan una inferioridad jerárquica desarrollada en la relación laboral que limita la independencia del empleado, son el origen de la palabra subordinación. Esto se debe a que el vínculo legal entre el empleador y el empleado

se basa en la obligación de este último de aceptar instrucciones o imponer normas y requisitos al primero para la prestación del servicio (Puntriano et al., 2019).

Adicionalmente, se resalta a la subordinación como un elemento crucial que se implementa en el contrato laboral, característica que lo diferencia de otras modalidades de trabajo autónomo. Por otro lado, en el trabajo autónomo, al actuar de manera autónoma y sin depender de las habilidades de dirección del empleador, no se establecería la relación de prestación de servicios bajo dependencia (Gonzales, 2013).

2.1.13. Tipos de Contratos Laborales

A. Contratos a tiempo indeterminado. Denominados contratos estables se utilizan para funciones constantes o permanentes y tienen la particularidad de que los trabajadores desempeñan las funciones esenciales de la empresa. Además, al basarse este tipo de contrato en el principio de preferencia, el acuerdo original no se modificará, sino que se implementará automáticamente sin necesidad de un nuevo acuerdo ni renovación (Campos, 2008; Puntriano et., 2019).

Contrato que otorga al empleado derechos y ventajas estipuladas en la ley laboral, siempre que se satisfagan los requisitos particulares estipulados en la reglamentación. Por ejemplo, en relación con la finalización del periodo de prueba, lo que posibilita que el empleado obtenga estabilidad en el trabajo (Chávez et al., 2011).

B. Contrato a modalidad, a plazo fijo o determinado. Son aquellos acuerdos que se desarrollan en base a la temporalidad y por su naturaleza accidental, debido a su existencia surge como causa de la necesidad del mercado o un aumento en la producción de la empresa (Toyama & Vinatea, 2015).

En ese orden de ideas, el contrato a plazo determinado se caracteriza por tener una fecha de inicio y de finalización, las cuales son establecidas de acuerdo con la modalidad

seleccionada por el empleador. Esta modalidad está sujeta al cumplimiento de las condiciones previstas en la normativa vigente para cada tipo de contrato, las cuales están descritas de manera exhaustiva en la legislación aplicable (Campos, 2008).

Por consiguiente, conforme lo mencionan diversos autores en el ámbito laboral los contratos a modalidad se encuentran clasificados de la siguiente manera:

B.1. Naturaleza Temporal

❖ Contrato por inicio o incremento de actividad

Contrato que surge a causa de la existencia de una nueva actividad empresarial, por la cual se desarrolla la necesidad de la contratación de personal generándose con ello la celebración de un contrato; sin embargo, este contrato solo tiene una duración máxima de tres años a partir de su celebración (Campos, 2008; Paucara et al., 2019).

❖ Contrato por necesidades del mercado

La necesidad de contratar personal adicional surge del aumento de la producción debido a las demandas del mercado de la empresa, actividades que los empleados fijos no pueden realizar. Este tipo de acuerdo modal tiene una duración máxima de cinco años (Campos, 2008; Gonzales, 2013).

❖ Contrato por reconversión empresarial

Un acuerdo de reestructuración empresarial se celebra cuando las actividades de desarrollo de la empresa se amplían, sustituyen o modifican, lo que requiere la contratación de un empleado para llevarlas a cabo. La duración máxima de este tipo de contrato es de dos años (Campos, 2008).

B.2. Naturaleza accidental

❖ Contrato ocasional o accidental

Es un contrato que busca cubrir necesidades transitorias y/o temporales que son distintas a las desarrolladas diariamente por la empresa. Siendo, que las actividades nuevas a desarrollarse son de carácter imprevisible pues no llegarían a ser faenas frecuentes de la compañía. Este contrato tiene una vigencia de seis meses al año (Bardales & Quispe, 2009; Gonzales, 2013).

❖ **Contrato de suplencia**

Es un acuerdo establecido para reemplazar temporalmente a un empleado estable, del cual su relación de trabajo está interrumpida por motivo justificado de acuerdo con la legislación vigente en su lugar de trabajo. Contrato válido hasta que el ocupante del cargo se incorpore en el tiempo fijado por la Ley (Gonzales, 2013).

❖ **Contrato de emergencia.**

Un contrato de trabajo de emergencia se define como una circunstancia que requiere la contratación de personal adicional como reacción a un incidente fortuito o de fuerza mayor. La duración del contrato depende de la emergencia (Bardales & Quispe, 2009; Campos, 2008).

B.3. Contrato para obra o servicio específico

Estos contratos surgen a causa de una necesidad transitoria, por lo que su aplicación es esporádica y su duración está restringida al final de la obra o del servicio proporcionado (Campos, 2008).

Sin embargo, este tipo de contratos se desnaturaliza cuando se rompe el principio de causalidad que da lugar a los contratos temporales porque no existiría una necesidad temporal clara y concreta, sino que estaríamos ante una contratación permanente encubierta mediante el uso de un contrato a plazo establecido (Gonzales, 2013).

❖ **Contrato intermitente**

El contrato intermitente o contrato de trabajo indeterminado es aquel que se genera para cubrir una actividad cuya naturaleza es permanente pero discontinua; es decir, que el contrato se reanuda cuando surge la necesidad de la empresa, generándose con ello el derecho de la preferencia que tiene el trabajador que ha celebrado este tipo de contrato (Bardales & Quispe, 2009; Paucara et al., 2019).

❖ **Contrato de trabajo de temporada**

Es utilizado para actividades cuya naturaleza son temporales y específicas durante ciertas épocas al año, lo cual implica que un trabajador que es contratado dos veces consecutivas o tres veces de manera alternativa tienen el derecho a ser contratados en próximas temporadas para el desarrollo de las actividades ocasionales (Bardales & Quispe, 2009; Campos, 2008; Paucara et al., 2019).

C. Contratos de trabajo a tiempo parcial.

Campos (2008) señala que los contratos a tiempo parcial son aquellos que se llevan a cabo a través del tiempo parcial el desarrollo de la prestación de servicios de manera dependiente, tiempo que es inferior a las 4 horas diarias respecto de la jornada laboral máxima y su desarrollo se da por los 5 o 6 días a la semana.

Además, bajo este tipo de contrato, los trabajadores obtienen todos los beneficios estipulados en la legislación laboral, salvo casos excepcionales que requiera un mínimo de horas cotizadas. Y con la salvedad que no cuentan con derecho a la CTS, ya que no les proporciona estabilidad laboral (Toyama & Vinatea, 2015).

2.1.14. Desnaturalización de los contratos

La desnaturalización se define a partir del verbo desnaturalizar, que de acuerdo con la RAE implica modificar las características o condiciones de algo (Real Academia de la Lengua

Española [RAE], s.f).

El autor Valderrama (2019) indica que la desnaturalización en materia del derecho laboral es una simulación que encubre contratos civiles y comerciales, con lo cual esconde una relación laboral de duración indeterminada que estaría eludiendo asumir mayores costos laborales. Así pues, en relación con el Tribunal Constitucional que ha señalado inconstitucionalmente los despidos del contrato de prestación de servicios, que encubrían mediante una simulación contractual una auténtica relación de trabajo de naturaleza permanente (Puntriano et al., 2009).

Según Dolorier (2010) sostiene que el TC se ha referido a los contratos temporales clasificados como actividades regulares y permanentes en este contexto. El empleador, para eludir la normativa laboral que impone contratos indefinidos, imita o aparenta cumplir los requisitos legales de formalización del contrato laboral sujeto a modalidad cuya característica relevante es su temporalidad. Los siguientes casos encuadran en contratos de duración determinada:

- Continuación del servicio tras la finalización del plazo.
- Servicios continuos del servicio específico, sin renovación.
- Progresión del servicio de un contrato de sustitución.
- Caso en el cual el empleado evidencie que el contrato es una posible simulación o engaño.

2.1.15. Casuística vinculante

A. EXP. 05057-2013-PA/TC-JUNIN, 2015. Sentencia del caso Huatuco causó una gran polémica en el entorno laboral, ya que por primera vez el Tribunal Constitucional de Perú establecía un precedente vinculante diferente a la línea jurisprudencial que venía evolucionando a lo largo del tiempo. Determinó los siguientes aspectos:

1. Un trabajador solo puede pertenecer a la Administración Estatal si ha ganado por concurso público una plaza vacante y presupuestada, siempre que puesto laboral sea de duración indeterminada.
2. Se sancionará a los encargados de las contrataciones del personal, en los casos que a través de proceso judicial se haya declarado la desnaturalización del contrato.
3. El juez remitirá el proceso a la vía ordinaria para que el demandante solicite la indemnización que le corresponde, pero no se le restituye en su derecho a través del procedimiento de amparo.
4. Las demandas que no cumplan con lo señalado en el numeral 1) se tendrán por inadvertidas cuando se publique el precedente y no se procederá a su reconducción.

B. Casación Laboral N° 34268-2019-CAJAMARCA, 2022. La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria dicta como doctrina jurisprudencial en el ámbito laboral la presente sentencia, indicando que el precedente del caso Huatuco no es aplicable bajo los siguientes criterios:

1. En el supuesto que el demandante tenga vigente vínculo laboral con la entidad estatal y al corroborarse fraude en la contratación, esta será declarada relación laboral a plazo indeterminado.
2. En el caso que la pretensión demandada se encuentre referida la nulidad de despido prevista en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
3. Trabajadores del D.L N° 276 o de la Ley N°24041.
4. Caso de trabajadores obreros que laboren en entidades públicas.
5. Trabajadores señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la

Ley N°30057.

6. Trabajadores regulados en la Ley N°30647.
7. Personal normado en la Constitución Política del art. 40°.

2.2. Bases Teóricas Relacionadas con los Derechos Laborales

2.2.1. Clasificación de derechos laborales

2.2.1.1. Inespecíficos. Son los derechos constitucionales otorgados al empleado por su condición de individuo y ciudadano, es decir, son los derechos fundamentales.

El autor Cosmópolis (2012) señala que el primer jurista que se refirió a los derechos laborales inespecíficos fue Manuel Palomaque, quien señaló que estos derechos atribuidos a los ciudadanos que también son trabajadores; por lo cual, son verdaderos derechos laborales en razón a la relación jurídica en la cual tienen valor. Las siguientes son las categorías de los derechos laborales inespecíficos:

1. Derecho al trabajo

Es un derecho que posee cada individuo y está protegido por leyes tanto nacionales como internacionales, debido a su gran relevancia en la vida y subsistencia del ser humano.

Así pues, el derecho al trabajo implica que toda persona tiene la oportunidad de ganarse la vida mediante un empleo que elija o acepte voluntariamente, siempre que el gobierno establezca las garantías pertinentes. Además, el art. 6 de la Constitución Política del Estado establece que toda persona tiene la libertad de trabajar, proporcionando la oportunidad de adquirir los recursos necesarios para su sustento mediante el ejercicio de una ocupación legalmente permitida que haya elegido o aceptado voluntariamente (OHCHR, 1966).

Según el autor Landa (2018) indica que el derecho al trabajo se compone por dos perspectivas las cuales son: i) La perspectiva subjetiva señala el derecho a la oportunidad de

obtener empleo y protección suficiente contra despidos arbitrarios. ii) La dimensión objetiva comprendida como el derecho a la protección apropiada de cualquier relación de trabajo ante un despido injustificado que sería responsabilidad del legislador, ya que este está obligado a definir acciones que contemplen compensación, reemplazo o mecanismos de protección judicial ante situaciones de despidos injustos o arbitrarios.

2. Derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación

Consiste en que toda persona puede desempeñarse con relación a sus habilidades y competencias que poseen, con la finalidad de lograr el objetivo deseado y para ello es importante que existan condiciones laborales equitativas (SUNAFIL, 2022).

Bajo esta perspectiva, Landa (2018) señala que, en nuestro sistema legal se establece el derecho subjetivo y objetivo. El derecho subjetivo, implica el derecho de todos los ciudadanos a gozar de la misma dignidad y a ser tratados de manera equitativa ante la ley. En su dimensión objetiva, implica la obligación tanto del Estado como de los particulares de abstenerse de discriminar entre las personas, lo que impide otorgarles tratamientos diferenciados, salvo que existan razones objetivas que justifiquen dicha distinción.

Asimismo, el autor Toyama (2015) señala que el derecho contra la discriminación laboral se extiende a todos los ámbitos laborales, manifestándose en las diferentes fases de la relación laboral, es decir, en la exploración de empleo, durante el empleo o al finalizarlo. Las personas pueden ser excluidas o desalentadas a postularse para un trabajo debido a su raza, sexo, religión, orientación sexual, entre otros factores.

Por otro lado, la SUNAFIL, indica que la discriminación en el campo laboral daña los derechos humanos esenciales y genera repercusiones económicas y sociales; por lo cual, es importante fomentar un ambiente laboral en el cual sean tratados con igualdad los hombres y mujeres, estableciendo respeto a su dignidad (SUNAFIL, 2022).

3. Derecho a una remuneración justa y oportuna

Derecho constitucional que está estipulado en el art. 24 de la Constitución Política, que establece que el *trabajador tiene derecho a una remuneración justa y adecuada, que asegure para él y su familia, el bienestar material y espiritual*. Seguidamente, el Exp. N° 00079-2018-PA/TC-CAJAMARCA, el TC argumenta que la remuneración justa establecida se encuentra referida a aquellos actos de diferenciación arbitrarios que se encuentran prohibidos y los cuales se consideran discriminatorios.

Por lo tanto, en el contexto internacional, este derecho está respaldado por la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 23 inciso 3 que indica: *cualquier individuo que labore tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria, que le garantice, a él y a su familia, una vida acorde a la dignidad humana y que se completará, si es necesario, por cualquier otro medio de protección social*.

4. Derecho a la libertad de contratación

El artículo 2, inciso 14, de la Constitución Política, que declara que: toda persona tiene derecho a celebrar contratos con fines lícitos, siempre que estos no contravengan las leyes de orden público, rige el derecho a la libertad de contratar. Además, según el art. 62, la libertad de contratar garantiza que las partes puedan celebrar acuerdos legítimamente en respeto a las leyes establecidas al momento de la celebración del contrato.

Por otro lado, la libertad de contratación es un derecho subjetivo que resguarda la independencia del titular para determinar si quiere contratar, con quién, y las condiciones que rigen el contrato. Fundamentalmente, mediante la libertad de contratación protege el acuerdo voluntario, así como las conexiones jurídicas resultantes (Landa, 2018).

En ese orden de ideas, los autores Soto & Vattier (2011) indican que la libertad contractual es el principio que permite a las partes celebrar un contrato, documento en el que

se plasman los términos y condiciones del acuerdo; es decir, establecen el contenido del contrato. En este sentido, sobre la base de dicha libertad, los contratantes fijan el esquema del contrato, así como las condiciones y cláusulas que regirán la relación jurídica obligatoria que surgirá con la celebración del contrato. Esta libertad también otorga a las partes la facultad de estipular un plazo determinado o determinable en los contratos de larga duración.

5. Derecho a la libre elección del trabajo

El art. 23, párrafo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que cada individuo tiene la libertad de elección de su trabajo. Siendo que este derecho que se encuentra referido a que la persona tiene la opción de escoger un puesto de trabajo que sea de su interés para poder desarrollarse libremente en el ámbito laboral.

Por otro lado, el autor López (2024) enfatiza que la libertad de expresión es crucial en la vida laboral, pues su ejercicio adecuado contribuiría al establecimiento de un ambiente laboral seguro y saludable. Esto generaría un entorno en el que los trabajadores se sientan capacitados para manifestar sus ideas, expresar preocupaciones y generar un diálogo constructivo que desarrolle el respeto de distintos puntos de vista de cada empleador. Así, se sostiene que la libertad de expresión no solo satisface las exigencias legales, sino que promueve la salud mental, el rendimiento y el desarrollo de una cultura corporativa positiva.

6. Derecho a la protección contra el desempleo

El art. 23, párrafo 1, de la Constitución Política, que establece que el objetivo del Estado es proteger a los trabajadores, garantiza el derecho a prestaciones por desempleo. Asimismo, toda persona tiene derecho a la prestación por desempleo en virtud del art. 23, párrafo 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

7. Derecho al debido proceso

Según el autor Landa (2018) el derecho al debido proceso tiene su origen en

Norteamérica y en la legislación inglesa, fue creada a fin de brindar control a los excesos y arbitrariedades de las autoridades sobre los derechos de las personas. Sin embargo, para el estado peruano este derecho tiene como objetivo regular la constitucionalidad de los diversos procesos como: judicial, administrativo o procedimientos privados (arbitraje).

Adicionalmente, este derecho es considerado un principio pues pese a tener autonomía en su desarrollo posee dependencia de la existencia de otros derechos (derecho a la defensa, la motivación escrita, la cosa juzgada, pluralidad de instancias, entre otros) en el proceso; por ende, una infracción a uno de estos derechos provoca una alteración del derecho al debido proceso.

8. Derecho a la libertad de asociación

El artículo 2, inciso 13 de la Constitución Política, que incentiva: asociarse, crear fundaciones y diversas formas de organizaciones jurídicas sin fines de lucro, sin autorización previa y de conformidad con la ley, regula el derecho a la libertad de asociación.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Exp. N°7956-2006-PA/TC-LIMA, indica que el derecho de asociación permite a cualquier persona unirse libremente y de manera permanente con otras, con el fin de alcanzar objetivos o metas específicas, los cuales se encuentren alineados en el marco legal vigente. Derecho que no solo se refiere a la libertad de unirse a otros, sino también a la potestad de renunciar en cualquier momento a la asociación que se ha integrado, pese a haber aceptado dicho acuerdo bajo determinadas circunstancias.

Por otro lado, el Organismo Internacional del Trabajo manifiesta que la importancia de dicho derecho se relaciona con la libertad sindical y de asociación que surge entre los trabajadores y empleadores a formar organizaciones de manera libre para promover y defender sus intereses laborales, así como a afiliarse a ellas sin ningún tipo de interferencia, tanto por parte de otros trabajadores como del Estado. Este derecho de organización se extiende a todos

los trabajadores y empleadores, incluidos aquellos del sector informal, en otras palabras, aquellos que trabajan sin la debida protección. El Estado tiene la responsabilidad de garantizar este derecho sin realizar distinciones por ocupación, sexo, color, raza, religión, nacionalidad u opiniones políticas (OIT, 1919).

2.2.1.2. Específicos. Son aquellos que solo tienen aplicación dentro del lugar de trabajo, pues estos no pueden ser ejercidos fuera de este contexto. Siendo que son derechos únicos del ámbito laboral, en los que el empleado proporciona su labor al empleador durante un tiempo específico diariamente, algo que no ocurre en otras relaciones jurídicas (Besson, 2018). Los derechos laborales específicos se clasifican en los siguientes:

1. Derecho al salario o remuneración

El autor Ferro (2019) indica que, al ser una fuente vital de subsistencia para el empleado y su familia, la remuneración posee un carácter intangible; por lo que, no puede ser privado de pago ni ser reducido sin motivo o de manera arbitraria por el empleador o por terceros. Derecho que se encuentra regulado en el art. 24 de la Constitución Política.

De forma adicional, la remuneración se comprende como la compensación por los servicios proporcionados y su naturaleza alimentaria; en el ámbito público la entidad pública paga al servidor civil por el trabajo realizado durante el tiempo que estuvo desarrollando la prestación (Boyer, 2019).

2. Derecho a una jornada de trabajo

El art. 25 de la Constitución Política regula en gran medida esta libertad, al establecer que la jornada ordinaria de trabajo será de un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Según Zavala (2011) las partes del contrato de trabajo pueden pactar un horario distinto del generalmente regulado para la jornada laboral habitual. Este horario se tomará en consideración en función del tipo de trabajo a realizar.

Complementariamente, este derecho también abarca el tiempo que un empleado dedica al empleador a su actividad laboral y a sus competencias. Por otro lado, el horario laboral se define como el inicio y el fin de la jornada laboral; es decir, el horario establecido por el empleador, considerando las necesidades del sector empresarial y respetando los límites máximos permitidos en la norma (Chávez et al., 2011).

3. Derecho a días de descanso

❖ Descanso semanal obligatorio

Es un derecho de carácter obligatorio que tiene todo trabajador y por el cual se considera un descanso remunerativo por horas consecutivas, el mismo que será preferentemente el domingo (Ferro, 2019).

Complementariamente, este descanso tiene como mínimo 24 horas consecutivas a la semana, por generalidad se otorga al trabajador los domingos; sin embargo, por acuerdo entre las partes puede darse otro día de la semana (Toyama, 2015).

❖ Feriados no laborales

Los feriados no laborales son días establecidos en la legislación nacional como derecho de descanso remunerados para los trabajadores (Ferro, 2019).

4. Derecho a las vacaciones

El derecho a las vacaciones es un beneficio aplicable a todos los trabajadores subordinados, siempre que hayan cumplido con prestar sus servicios por el plazo de un año. El objetivo de este beneficio es permitir al trabajador recuperar las energías perdidas a causa de la prestación de su trabajo, así como brindarle la oportunidad de dedicarse tiempo para su bienestar personal y el de su familia (Cánova, 2007).

El D.S. N° 013-2019-PCM, especifica que las vacaciones promueven la conciliación de la vida laboral y familiar en el sector público. Este documento explica que varias modalidades de contrato ofrecen vacaciones remuneradas a los empleados públicos. Además, establece que el período es de 30 días calendario después de un año de servicio en la empresa, que pueden fraccionarse en intervalos de al menos 7 días previo acuerdo entre la empresa y el empleado (Decreto Supremo N° 013-2019, 2019).

5. Derecho al aguinaldo

En el sector público, los empleados reciben anualmente el aguinaldo, que es una prestación concedida a todos los empleados públicos que incluye un monto de s/. 300 soles que el Estado abona a sus cuentas durante los meses de julio y diciembre (Gestión, 2023).

6. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo se rige por la Ley N.º 29783. Consta de siete volúmenes que abarcan estrategias de prevención de riesgos laborales. Todos los grupos económicos y de servicios cuyos empleadores y empleados se rigen por el régimen laboral del sector privado peruano están cubiertos por estos procedimientos. Esta ley también busca establecer un mecanismo de supervisión de las condiciones en el trabajo (Ley N° 29783, 2011).

Asimismo, uno de los derechos a la salud y seguridad laboral es el derecho a un entorno laboral equilibrado. El concepto objetivo de este ordenamiento jurídico exige que el Estado y las personas implementen las medidas preventivas pertinentes y necesarias para el uso responsable del medio ambiente y los recursos naturales a los que tienen acceso los trabajadores (Landa, 2018).

7. Derecho a los beneficios sociales

Según Toyama (2009) los beneficios sociales son las remuneraciones que los empleados reciben a raíz del vínculo laboral que mantienen en su situación de trabajo. Como

parte de estos beneficios se le otorga al trabajador la CTS, esta, considerada un beneficio social mediante el cual se le proporciona a los trabajadores ingresos que les permitan cubrir situaciones imprevistas al momento de la culminación de su empleo (Atahuaman, 2019).

En contraposición, la Ley de CTS, aprobada mediante D.S. N° 001-97-TR, establece que este derecho surge al término de la relación laboral con el fin de que la persona y sus familiares tengan un respaldo económico en el tiempo que el trabajador se encuentre desempleado (Decreto Supremo N°001-97-TR, 2018).

Adicionalmente, otros autores señalan que las CTS se encuentran destinadas promover el bienestar del trabajador y su familia. Su objetivo esencial es asegurar que el trabajador reciba la cantidad acumulada durante su tiempo de servicio, al final de la cesación del empleo, monto que le permita cubrir necesidades derivadas de la pérdida del empleo (Bardales & Quispe, 2009).

8. Derechos colectivos

Los derechos de huelga, negociación colectiva y sindicalización son el conjunto de derechos colectivos regulados en el capítulo II del art. 28 de la Constitución Política. La Organización Internacional del Trabajo, que trabaja para preservar los derechos de los trabajadores, ofrece protección a escala mundial.

Según el autor Zavala (2011), el derecho colectivo es una rama del derecho público que regula los procesos y resultados de la negociación colectiva entre empresas y trabajadores, quienes se representan a través de sindicatos. Con el fin de reducir las desigualdades en las relaciones laborales, donde las partes suelen tener un poder desproporcionado. Por lo tanto, el objetivo es garantizar la salvaguarda de los derechos laborales sin imponer cargas financieras excesivas a las compañías, que son la fuente de subsistencia de los trabajadores.

❖ **Derecho a la sindicación**

Los trabajadores tienen la libertad de asociación y afiliación sindical, lo que les proporciona una sólida estructura para configurar las relaciones laborales. Para que este derecho se reconozca plenamente, debe abarcar la libertad de crear, organizar y afiliarse a sindicatos, además de brindar la protección para el desempeño de sus funciones. Este derecho está reconocido en la Constitución Peruana y se rige internacionalmente por el Convenio N°87 de la OIT (Rosas, 2015).

Complementariamente, este derecho establece que los trabajadores no pueden ser vulnerados solo por su participación en actividades sindicales o su afiliación a un sindicato. Mientras no exista una razón para el trato desigual entre afiliados y no afiliados, esto incluye la prohibición de tratarlos de forma diferente (Rosas, 2015).

❖ **Derecho a la negociación colectiva**

Los dirigentes sindicales y empleadores, o sus representantes, tienen derecho a la negociación colectiva, lo que les faculta negociar las condiciones de trabajo y otros problemas laborales pertinentes (Rosas, 2015).

Por otro lado, la OIT describe la negociación colectiva como un procedimiento voluntario en el que representantes sindicales y empleadores se reúnen para controlar las relaciones laborales, debatir y acordar las condiciones laborales, incluyendo salarios y otros asuntos relevantes. El objetivo de este procedimiento es alcanzar acuerdos que conduzcan a convenios colectivos aceptables para ambas partes. Y para su reconocimiento pleno las organizaciones laborales deben ser autónomas y estar libres de la influencia de los empleadores (OIT, 1919).

Asimismo, Boyer (2019) indica que la negociación colectiva se puede entender como la capacidad de los sujetos laborales, considerados colectivamente, para autorregular sus

relaciones. Esto implica que las partes involucradas tienen la libertad de negociar sobre una amplia gama de temas con el objetivo de llegar a un acuerdo, el cual debe ser cumplido de manera obligatoria por ambas partes.

❖ **Derecho a la huelga**

Zavala (2011) señala que el derecho a la huelga se refiere a la interrupción conjunta de las labores laborales, que debe ser aprobada por la mayoría de los empleados a través de una reunión adecuadamente convocada, en la que debe participar al menos la mitad más uno del total de los empleados de la empresa. De no cumplirse este requisito, no se considerará que se alcanzó el quórum necesario. La huelga debe realizarse de manera pacífica y voluntaria, mediante el abandono del centro de trabajo. Es importante resaltar que, a efectos legales, el acuerdo de huelga debe ser adoptado tanto por los trabajadores sindicalizados como por los no sindicalizados, ya que la huelga afecta a todos los empleados de la empresa.

El cese voluntario, pacífico y aprobado por la mayoría de los servidores públicos, que posteriormente dejan el puesto de trabajo, se conoce como huelga. Cuando los servidores públicos deciden declararse en huelga, sus representantes deben notificarlo previamente a la entidad pública. La huelga puede durar un tiempo determinado o indeterminado (Boyer, 2019).

Así, en los términos del D.L. N° 1057, los empleados tienen derecho a huelga en los términos de lo dispuesto en el art. 86 del texto ordenado del D.L N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, autorizado mediante D.S N° 010-2003-TR, junto con sus normas complementarias (Infantes et al., 2012).

9. Derecho a la seguridad social

Para proteger a las personas en momentos de necesidad, el Estado aplica un conjunto de normas y principios conocidos como seguridad social. El hecho de que una persona haya

cotizado al sistema o tenga una relación laboral con la compañía es irrelevante para esta protección (Zavala, 2011).

Asimismo, el profesor Rendón (1980) menciona que la seguridad social es entendida como aquellas medidas orientadas a la prevención de riesgos sociales y a la reparación de sus consecuencias. Se sostiene que este derecho debe formar parte del ámbito laboral por las siguientes razones:

a) Las actividades relacionadas con la seguridad social impactan directamente los ingresos de los trabajadores, dado que las prestaciones se consideran ingresos indirectos.

b) La principal fuente de financiación de la seguridad social son los pagos.

c) Los principales beneficiarios son los empleados, ya sean dependientes o autónomos, junto con sus familias.

Por otro lado, la Dirección de Seguridad Social – DGT indica que la seguridad social es de gran relevancia, ya que tiene como objetivo proporcionar protección ante los eventos o situaciones imprevistas que pueden ocurrir a lo largo de la vida, tales como enfermedades, accidentes, muerte, vejez, maternidad, desempleo, nacimiento, entre otros, los cuales podrían afectar negativamente la vida del individuo y de su familia.

Seguidamente, este derecho es considerado humano esencial, un instrumento clave para luchar contra la discriminación y una herramienta esencial para disminuir la pobreza y fomentar la inclusión social. Su propósito es asegurar la protección de los ingresos y brindar apoyo a lo largo de todas las fases de la vida de las personas, con un enfoque particular en los sectores más vulnerables y marginados (OHCHR, 1966).

10. Derecho a la licencia de maternidad y paternidad

❖ Licencia de maternidad

Es un derecho que se encuentra normado en la Ley N° 26644, en cuyo contenido señala que toda trabajadora que se encuentra pasando por un proceso biológico de gestación, tiene el descanso prenatal y posnatal que se encuentra comprendido por el plazo de 98 días naturales de descanso (Decreto Supremo N° 005-2011-TR, 2011).

❖ Licencia por paternidad

Los empleados de los sectores tienen derecho indiscutible a la licencia de paternidad remunerada. Se concede este derecho desde el nacimiento del niño hasta el día de su alta médica, el contrato de trabajo quedará suspendido durante cuatro días hábiles consecutivos. Además, el empleado debe presentar la solicitud de licencia con un plazo de anticipación de 15 días naturales a fin de que el empleador la apruebe (Dolorier, 2010).

11. Derecho al horario de refrigerio

El periodo legal para que los empleados tomen un descanso y consuman su comida principal (desayuno, almuerzo o cena, según la situación) se conoce como tiempo de descanso. Cabe señalar que, salvo que exista un pacto diferente entre las partes, el tiempo destinado al refrigerio no se cuenta dentro de la jornada laboral (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2019).

2.2.2. Principios laborales

Son las normas fundamentales que cumplen la función de guía para la elaboración de disposiciones laborales y sirven como fuente directa o indirecta en la resolución de conflictos, siendo utilizadas para fomentar la creación de nuevas normas orientadas a interpretar las ya existentes, con la finalidad de resolver situaciones no establecidas en el ordenamiento laboral (Villasante, 2009). Los principios de trabajo son:

A. Principio de Inmediación. Este enfoque busca garantizar que el juez tenga una interacción continua y directa con las partes durante el juicio, así como con los aspectos materiales y personales del proceso legal. Este principio se encuentra constituido por dos fases: i) Relación del juez con las partes donde exista una conexión directa y personal sin que pueda generarse un perjuicio a la objetividad e imparcialidad del proceso. ii) Vinculación del juez con todo el material del proceso lo cual significa que este pueda tener acceso también a los medios indirectos del proceso judicial (Avalos, 2012).

B. Principio de causalidad. Conforme señala Gonzales (2013) el empleador garantiza la continuidad del empleo del trabajador mediante este derecho. Dado que los contratos de trabajo modales son transitorios e incidentales, este principio es crucial para evaluar su legitimidad.

El principio de causalidad en los contratos temporales refleja un concepto más amplio de estabilidad laboral, teniendo como objetivo principal garantizar que, mientras el trabajador cumpla satisfactoriamente con sus responsabilidades, el vínculo laboral continuará mientras no exista causa para su terminación (Sanguineti, 2008).

C. Principio de concentración. Este principio es referido a disminuir los actos procesales en un litigio sin que se llegue a vulnerar el ejercicio de defensa que poseen las partes en el proceso judicial. En otros términos, se busca evitar la proliferación de actos innecesarios, pero siempre respetando la inclusión de aquellos que son esenciales e indispensables para el desarrollo de la causa. El objetivo de este principio es agrupar los actos procesales en un corto periodo de tiempo y eliminar los actos que no son esenciales, de esa manera se otorga al órgano jurisdiccional amplias facultades para dirigir el proceso y generar que el legislador en el juicio pueda rechazar actividades que considere superfluas y ordenar las que estime necesarias para un mejor desarrollo (Avalos, 2012).

D. Principio de celeridad procesal. Según este principio, el tribunal debe impulsar el proceso para agilizarlo y concluirlo en menor tiempo, teniendo como objetivo la solución a la controversia respetando los plazos procesales determinado por ley o por el juez para llevar a cabo las actuaciones del proceso hasta su conclusión, así como el impulso de este por parte del tribunal, con el fin de acelerarlo y finalizarlo en breve tiempo (Avalos, 2012).

E. Principio de economía procesal. El juez a cargo del caso debe seguir el concepto de economía procesal, que establece que el procedimiento debe llevarse a cabo con la mayor eficiencia posible, incluyendo todas las fases necesarias. De esta manera, se busca asegurar el desarrollo procesal con la mayor eficiencia posible en términos de recursos y gastos; es decir, se busca simplificar los procedimientos y fomentar una resolución rápida, obteniendo un mayor resultado con el mínimo esfuerzo y gastos (Avalos,2012).

F. Principio de no discriminación. Se refiere a la necesidad de que los empleadores se abstengan de realizar actos que afecten el empleo de sus empleados por razones específicamente prohibidas por la legislación laboral. Además, señala que a través de este principio se busca evitar el trato social diferenciado que se les da a algunos grupos, los cuales tienen como características comunes: raza, sexo, nacionalidad, religión y otros (Boza, 2011).

Seguidamente, el autor Guibert (2019) señala que existen dos formas en que puede ocurrir discriminación en el lugar de trabajo: i) Discriminación directa, que es cuando un empleado es tratado de manera diferente a los demás con base en diversos motivos de diferenciación, exclusión o preferencia. ii) Discriminación indirecta, es cuando un empleador hace juicios sobre los empleados que perjudican a algunos empleados más que a otros.

G. Principio de irrenunciabilidad de derechos. Este principio es un mecanismo regulatorio de autodefensa diseñado para proteger a los empleados que puedan verse obligados a renunciar a sus derechos legales, incluso contra su voluntad, debido a una situación

contractual adversa con su empleador (Boza, 2011).

H. Principio de *indubio pro operario*. El primer aspecto de este concepto es la facultad del juez laboral para elegir la interpretación que mayor beneficio tenga para el trabajador, buscando beneficios a largo plazo en lugar de a corto plazo en la situación particular. En segundo lugar, el juez debe seleccionar la interpretación menos perjudicial para el empleado. De igual manera, el tribunal debe seleccionar la legislación que beneficie al trabajador en circunstancias típicas en las que una ley puede interpretarse de diversas maneras. Cuando un tribunal laboral debe decidir entre dos o más leyes para resolver una misma controversia legal, se aplica la regla de la legislación más favorable (Avalos, 2012).

I. Principio de la condición más beneficiosa y la norma más favorable. Estos principios son de aplicación práctica por lo que según el autor Boza (2011) indica que la norma más favorable se aplica en controversias de conflicto entre dos o más normas, eligiendo aquella que brinde mayor respaldo al trabajador, y el principio de la condición más beneficiosa se utiliza cuando hay una sucesión de eventos normativos o no normativos que amenazan o modifican las mejores condiciones que el trabajador disfrutaba previamente.

J. Principio de *razonabilidad*. Debido a la contratación vertical, que genera un desequilibrio en la relación entre empleador y trabajador, el principio de razonabilidad en las relaciones laborales es crucial. Siendo que el empleador puede decidir y controlar los servicios que el trabajador brinda, situación que significa que el trabajador está subordinado al empleador (Gonzales & De Lama, 2010).

Este principio tiene como función prevenir arbitrariedades y abusos surgidos en una relación laboral, existiendo por naturaleza estas relaciones entre empleador y trabajador suelen ser conflictivas, por lo que, se busca un equilibrio razonable entre las demandas de ambas partes (Zavala, 2011).

K. Principio de igualdad. Según el autor Valderrama (2019) señala que la igualdad ante la ley se encuentra referida mediante dos vertientes, la primera establecida en la igualdad de trato y la segunda referida a la igualdad de manejo de la ley en casos que se encuentran en una situación semejante.

En ese orden de ideas, Toyama (2009) añade que la igualdad en el ámbito laboral se refiere al trato igualitario de los trabajadores en igualdad de condiciones, lo que implica que el empleador no debe actuar arbitrariamente al hacer distinciones entre sus trabajadores, así mismo establece que la igualdad en el lugar de trabajo implica salvaguardar la igualdad de trato contra decisiones arbitrarias tomadas por diversas causas, incluidas las políticas, religiosas, raciales, sexuales e ideológicas.

Por otro lado, Rosas (2015) señala que existen dos formas en que se produce la discriminación, la cual se clasifica en el ámbito laboral: i) Directa, que denota la preferencia y distinción que tiene el empleador por ciertos empleados sin considerar su historial laboral y desempeño. ii) El cumplimiento indirecto ocurre cuando existe una falsa impresión de apego a los requisitos legales, estándares del lugar de trabajo y prácticas de contratación, pero en la práctica algunos grupos sufren debido al cumplimiento desigual con respecto a otros candidatos.

L. Principio de continuidad laboral. Según diversos autores, la estabilidad o la permanencia son otros términos para el concepto de continuidad laboral. Se creó para proteger a los empleados mientras desempeñan sus funciones de forma continua e indefinida. Esto implica que, de acuerdo con los procedimientos contractuales, esta idea tiene como objetivo garantizar que las actividades laborales posteriores del empleado continuarán durante toda la vigencia de su contrato, salvo exclusión legal (Gonzales, 2013; Gonzales & De Lama, 2010; Puntriano et al., 2019).

De manera similar, el concepto de continuidad describe la relación laboral que existe entre un empleador y un empleado, la cual puede terminar en situaciones extraordinarias cuando la conciliación de la vida laboral y personal no es viable ni armoniosa. De no ser así, la relación se mantiene hasta que el trabajador solicite una rescisión del contrato conforme a la ley o cuando el empleador alega las causas legalmente permitidas para finalizar el contrato laboral (Zavala, 2011).

2.2.3. Primacía de la realidad y presunción de laboralidad

A. *Primacía de la realidad.* Es un principio conocido como veracidad que destaca en el trabajo a pesar de no tener un nivel normativo muy desarrollado. En materia laboral los operadores jurídicos a través de sus resoluciones emitidas lo mencionan y utilizan destacando la importancia que tiene al ser enfocado al derecho del trabajo (Gonzales & De Lama, 2010).

Por consiguiente, diversos autores mencionan que la primacía de la realidad busca priorizar las realidades reales sobre los contratos aparentes que ocultan un contrato de trabajo; en otras palabras, si la realidad y los acuerdos divergen, la realidad prevalece. La idea fundamental de este principio es brindar a las autoridades un mecanismo para decidir qué constituye una razón legítima para el empleo, así como el tipo de beneficios y/o condiciones que se crean para el empleado (Rosas, 2015; Gonzales,2013).

En esta secuencia de conceptos, Ferro (2019) indica que los contratos civiles están siendo utilizados para construir los contratos laborales, y el contrato de locación de servicios está siendo utilizado por los empleadores para contratar nuevos trabajadores. Además, la justificación de este principio en el sistema laboral es la potestad de permitir a las autoridades determinar el tipo de beneficios y condiciones que se brindan a los trabajadores, incluso en los casos en que el empleador intente ocultarlos con justificaciones ficticias para ahorrar gastos laborales (Gonzales & De Lama, 2010).

El Tribunal Constitucional encargado de proteger los derechos constitucionales y el derecho laboral constitucional, establece que cuando hay conflicto, deben primar los hechos reales. Se considera que este principio es el más utilizado por empleados y operadores jurídicos (Rosas, 2015). De igual forma, la Ley N° 28806, “Ley General de Inspección del Trabajo”, establece en su art. 2 que: los hechos comprobados deberán siempre ser privilegiados en caso de discrepancia entre los hechos comprobados y los reflejados en los documentos formales (Decreto Supremo N°019-2006-TR, 2006).

B. Presunción de laboralidad. Según el autor Ferro (2019), antes de la nueva Ley Procesal Laboral, los procedimientos laborales solo estaban sujetos a normas sustantivas; es decir, que el rol del demandante en el proceso era demostrar la realidad del vínculo laboral. Hecho que fue desfasado cuando se incorporó en la norma procesal la presunción de laboralidad y se invirtió el rol del trabajador en el proceso, lo cual implica que ahora en los procesos es el empleador quien debe mostrar que los servicios prestados por su empleado no han sido subordinados; aspecto que para la normativa laboral es un avance en la legislación.

Adicionalmente, la legislación peruana ha tipificado los contratos de trabajo falsos e incluso la ocultación de una relación laboral. Por ejemplo, la prestación de servicios no personales es una modalidad contractual más empleada para las contrataciones públicas. Es por ello, que ante esta problemática surge la figura de presunción de laboralidad que tiene como objetivo la correcta aplicación de las normas laborales, alternativa que se encuentra sujeta a la decisión del juez de aplicarla en los procesos judiciales (Toyama et. al, 2010).

2.3. Definiciones de términos

1. Funciones

Una función es una tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas (Real Academia Española [RAE], s.f.). Las actividades descritas en la orden

de servicios del locador que deben completarse para ejecutar la prestación del servicio se conocen como funciones.

2. Temporalidad

La temporalidad hace referencia a lo que es circunstancial o determinado en cuanto al tiempo (Sociedad Peruana de Derechos del Trabajador y de la Seguridad Social, 2004).

3. Modalidad Contractual

La definición de modalidad contractual a ser una palabra compuesta, según la RAE define a la modalidad como el modo de ser o de manifestarse algo y a la palabra contractual como el precedente del contrato o derivado de él (Real Academia Española [RAE], s.f.).

El término modalidad contractual en el área laboral se refiere a las diversas modalidades de contratos de trabajo que se diferencian en función de la duración, la continuidad o discontinuidad del trabajo realizado y otros aspectos del contrato.

4. Relación Laboral

La relación laboral es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador a través de una retribución (Real Academia Española [RAE], 2023).

El vínculo laboral entre laborante y patrono se caracteriza por ser una situación de desigualdad, en la cual el empleador ostenta una posición de superioridad. Hecho por el cual el derecho constitucional se encuentra orientado al amparo de los derechos del trabajador (Puntriano et al., 2009).

5. Contrato Civil

Acuerdo entre partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial (Decreto Legislativo N°295, 1984).

6. Informe de actividades

Según la RAE el informe es la acción y efecto de informar y la palabra actividades es el conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad (Real Academia de la Lengua Española [RAE], s.f.).

Por lo cual, en la prestación de servicios el informe de actividades es el documento que el locador presenta al comitente al término de su trabajo.

7. Trabajo Temporal

El trabajo temporal es aquel que se establece en los contratos de duración determinada que son limitados y se encuentran vinculados a tareas específicas, como es el trabajo ocasional o estacional (OIT, 1919).

8. Contraprestación u Honorarios

La contraprestación en un contrato de trabajo es la remuneración que se le entrega trabajador por la prestación de servicios culminada, suma que generalmente es dada en dinero (Toyama et al., 2010).

9. Independencia

La independencia es definida como la libertad, especialmente la de un Estado que no es tributario ni depende de otro (Real Academia de la Lengua Española [RAE], s.f.).

En la locación de servicios la independencia es un requisito esencial en la configuración del contrato, siendo que el comitente no puede ejercer subordinación sobre el locador.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Establecer las bases teóricas y ampliar el conocimiento en un sector específico son los objetivos de la investigación básica (Esteban, 2018). Esta investigación al ser básica y no experimental tiene como estudio profundizar el conocimiento sobre el uso de la locación de servicios y como afecta a los derechos de los empleados en el ámbito municipal.

3.1.1. *Enfoque de estudio*

Según los autores Hernández-Sampieri & Mendoza (2020) señalan que el enfoque cuantitativo se respalda en métodos estadísticos para medir y evaluar datos numéricos en un esfuerzo por determinar correlaciones causales entre variables. En esta investigación es de enfoque cuantitativo, siendo que para validar las hipótesis propuestas se realizó estadística y se empleó la prueba de correlación de las variables de estudio.

3.1.2. *Diseño de investigación*

El diseño no experimental, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2020), implica describir y observar ocurrencias sin realizar cambios directos en las variables, es decir el investigador no manipula las condiciones del estudio. En este estudio se empleó un diseño no experimental

3.1.3. *Nivel de la investigación*

El nivel del estudio seguido corresponde a la descripción correlacional, en la cual se tiene como objetivo determinar la correlación de las variables de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y los derechos laborales en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

3.2. **Ámbito temporal y espacial**

En el año 2024 se realizó el estudio. Se tuvo como referencia a profesionales que laboran en la Municipalidad Metropolitana de Lima y otras instituciones públicas.

3.3. **Variables**

Tabla 1

Matriz de términos

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|-----------------------------------|----------------------------------|--|
| Contrato de locación de servicios | 1. Funciones | 1.Trabajo temporal |
| | 2. Temporalidad | 2.Informe de Actividades |
| | 3. Modalidad Contractual | 3. Contrato civil |
| | 4. Relación Laboral | 4. 1. Contraprestación u honorarios. 4.2. Independencia |
| Derechos laborales | Derechos laborales específicos | 1.Protección contra la discriminación. |
| | | 2. Salario o remuneración. |
| | | 3. Jornada de trabajo |
| | | 4. Días de descanso |
| | | 5. Horario del refrigerio |
| | | 6. Vacaciones |
| | | 7. Aguinaldo |
| | | 8. Seguridad y salud |
| | | 9. Derechos colectivos |
| | | 10. Seguridad social |
| | | 11.Derecho a la maternidad |
| | | 12. Derecho a la paternidad |
| | | 13.Libertad de trabajo |
| Derechos laborales inespecíficos | Derechos laborales inespecíficos | 1.Libre contratación |
| | | 2.Libre elección al trabajo |
| | | 3.Protección contra el desempleo |
| | | 4.Igualdad de oportunidades |
| | | 5.Libertad de asociación. |
| | | 6.Debido procedimiento |
| | | 7. Trabajo |
| | | 8.Remuneración justa y oportuna |

Nota: Información de variables, dimensiones e indicadores

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Comprendida por 20 abogados especialistas en derecho laboral, de los cuales: 17 con experiencia en la Municipalidad Metropolitana de Lima y 3 en otras instituciones públicas.

3.4.2. Muestra

En el presente estudio se aplicó una muestra censal, la misma que es equivalente a la cantidad de abogados especialistas de la población, quienes constituyen la totalidad de los profesionales relevantes para este estudio, a quienes se les aplicó dos cuestionarios referidos a las variables de la investigación.

3.5. Instrumentos

Se empleó como técnica la encuesta como método principal para recabar los datos de esta investigación, por lo que se diseñó dos cuestionarios en total; es decir, uno para cada variable.

3.5.1. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Para asegurar la exactitud y confiabilidad de los datos recolectados, Hernández-Sampieri & Mendoza (2020) definen la validez como la capacidad de un instrumento para medir aquello que realmente está diseñado para evaluar.

En este estudio, se obtuvo la participación de docentes de la Universidad Nacional Federico Villareal; quienes con su amplia experiencia en materia laboral y civil permiten asegurar que los cuestionarios utilizados tengan la validez adecuada. Para lo cual, se desarrolló la evaluación en base a diez criterios, los formularios compartidos, obteniendo como resultado en las fichas de validación la calificación de *muy bueno*. (anexo 3)

3.5.2. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2020), la estabilidad y la consistencia de los datos obtenidos al utilizar un instrumento en diversos contextos demuestran la importancia de la fiabilidad en los estudios científicos. En este estudio se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del cuestionario. Este estadístico permite examinar la coherencia interna del instrumento, es decir, la consistencia con la que los distintos ítems miden la misma variable. Los resultados recabados de fiabilidad de las variables son superiores a 0,7, lo cual demuestra el significado de confiabilidad de los instrumentos (anexo 4).

3.6. Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó el siguiente procedimiento metodológico:

1. Establecer el problema de estudio que abarcara la investigación.
2. Señalar los objetivos y las hipótesis del estudio.
3. Establecer el campo metodológico de la investigación.
4. Definir la cantidad de la población y muestra.
5. Evaluar la validez de la herramienta de recopilación de información.
6. Realización de la práctica del instrumento de la investigación.
7. Recabar el análisis e interpretación de la información obtenida mediante el software estadístico SPSS V.30.
8. Establecer la presentación de los hallazgos y discusión de los resultados recabados.
9. Presentación de las conclusiones y sugerencias derivados de la investigación.

3.7. Análisis de datos

En este estudio, se empleó una matriz de tabulación correspondiente a los resultados obtenidos, realizándose un análisis con el software estadístico SPSS, en su versión 30. Generando gráficos de barras, prueba de normalidad y pruebas de hipótesis. Proporcionando como resultados estadísticos lo siguiente:

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | Gl | Sig. |
| Variable X: Contrato de Locación de Servicios | .113 | 20 | .200 | .975 | 20 | .856 |
| Variable Y: Derechos Laborales | .130 | 20 | .200 | .921 | 20 | .102 |

Nota: Prueba de normalidad de variables

La teoría estadística de la prueba de normalidad señala que para utilizar Shapiro-Wilk la muestra debe ser menor a 50 personas y para Kolmogorov-Smirnov debe ser mayor o igual a 50. En este estudio se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk por ser la muestra un total de 20 individuos. La prueba arrojó un nivel de significancia de 0,102, superior a 0,05, como se muestra en la Tabla 2. Por lo cual, se determinó que los datos tenían una distribución normal. Por consiguiente, el estudio utilizó la prueba de hipótesis de correlación de Pearson.

3.8. Consideraciones éticas

En materia ética, la adhesión a la séptima edición de las Normas APA garantiza el respeto a la propiedad intelectual citando correctamente todas las fuentes utilizadas. Todas las fases del estudio se llevan a cabo bajo el principio de objetividad, que garantiza la neutralidad e imparcialidad en la evaluación de los datos recopilados. Y se preserva la confidencialidad de los datos de cada participante durante todo el proceso del estudio, implementando mecanismos

para proteger su identidad y resguardar la seguridad de la información obtenida.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados relacionados con el Objetivo General

4.1.1. Análisis e interpretación de Resultados

Tras completar los dos cuestionarios entregados a la muestra, se muestran los resultados:

Tabla 3

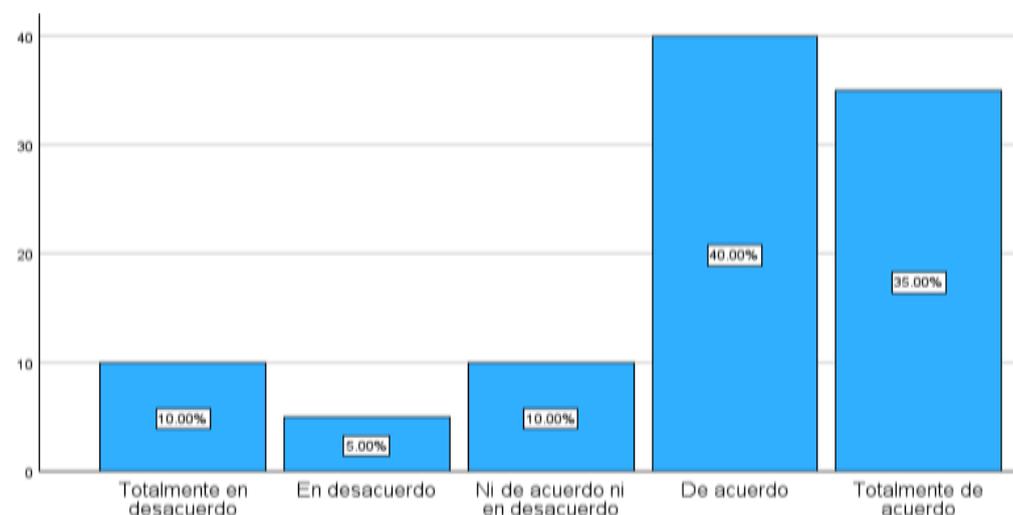
1. *¿Considera usted que si el comitente dentro del tiempo de ejercida la prestación de servicios del locador ordena la realización de otras actividades distintas a la orden de servicio ocasiona la desnaturalización del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 8 | 40.0 | 40.0 | 65.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Actividades distintas y orden de servicio

Figura 1

Actividades distintas



En la figura 1, correspondiente a la primera pregunta se ha obtenido como resultados que el 35% están completamente conforme, el 40% están conforme, el 10% no están ni conforme ni disconforme, el 5% están disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 4

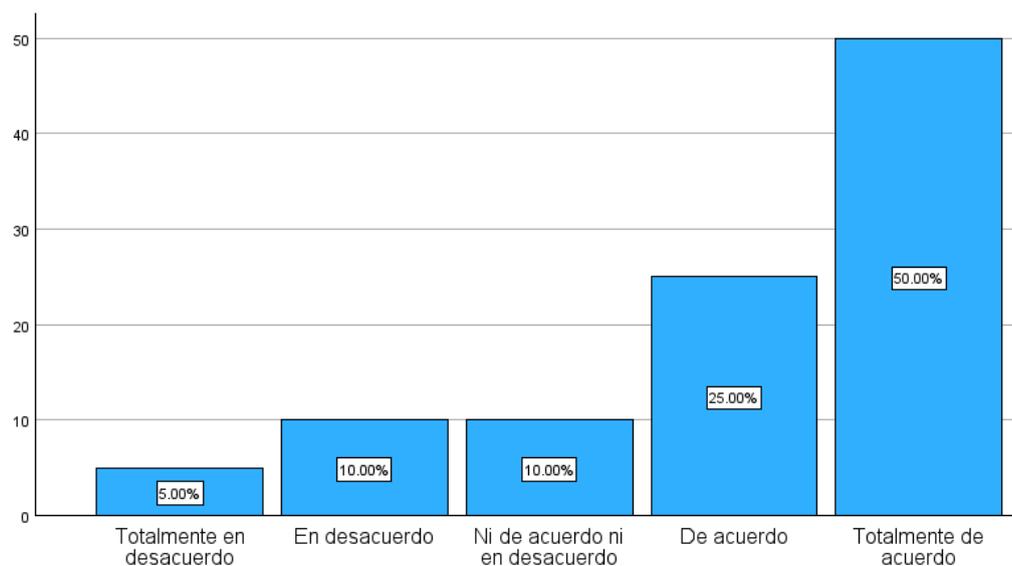
5. *Teniendo en cuenta que los contratos de locación de servicios se caracterizan por ser de naturaleza temporal, transitorio y ocasional ¿Considera usted que un locador que realiza las mismas funciones que un trabajador estable en la entidad causa la desnaturalización del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 50.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 10 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Desempeño de funciones

Figura 2

Ejecución de funciones



En la figura 2, correspondiente a la segunda pregunta se ha obtenido como resultados que el 50% están completamente conforme, el 25% están conforme, el 10% no están ni conforme ni disconformes, el 10% están disconformes y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 5

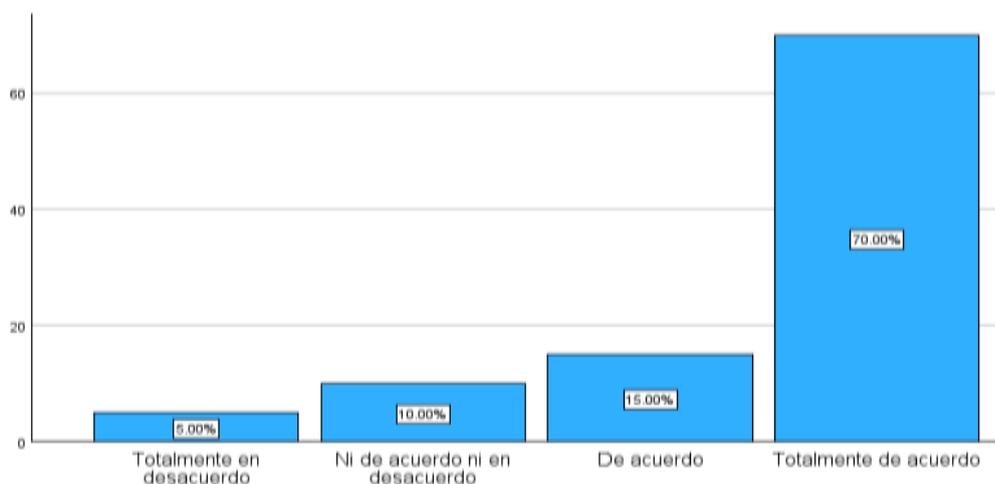
6. *¿Considera usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el locador continúa ejerciendo funciones posteriores al término de su orden de servicios y sin tener contrato vigente?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 30.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 14 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Contrato de Locación de servicios y ejecución de funciones

Figura 3

Funciones Posteriores



En la figura 3, correspondiente a la tercera pregunta se ha obtenido como resultados que el 70% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 10% no están ni conforme ni disconformes y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 6

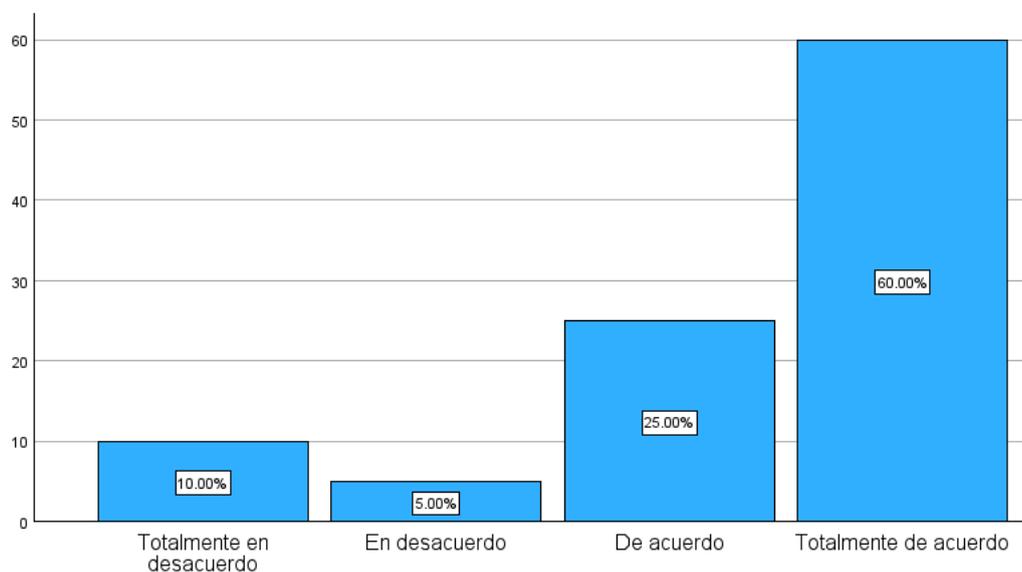
7. *¿Considera usted que la continuidad de una contratación de locación de servicios genera su desnaturalización?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 15.0 |
| | De acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 40.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 12 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Continuidad de la contratación

Figura 4

Continuidad de funciones



En la figura 4, correspondiente a la cuarta pregunta se ha obtenido como resultados que el 60% están completamente conforme, el 25% están conforme, el 5% están disconforme y finalmente el 10 % están absolutamente disconforme.

Tabla 7

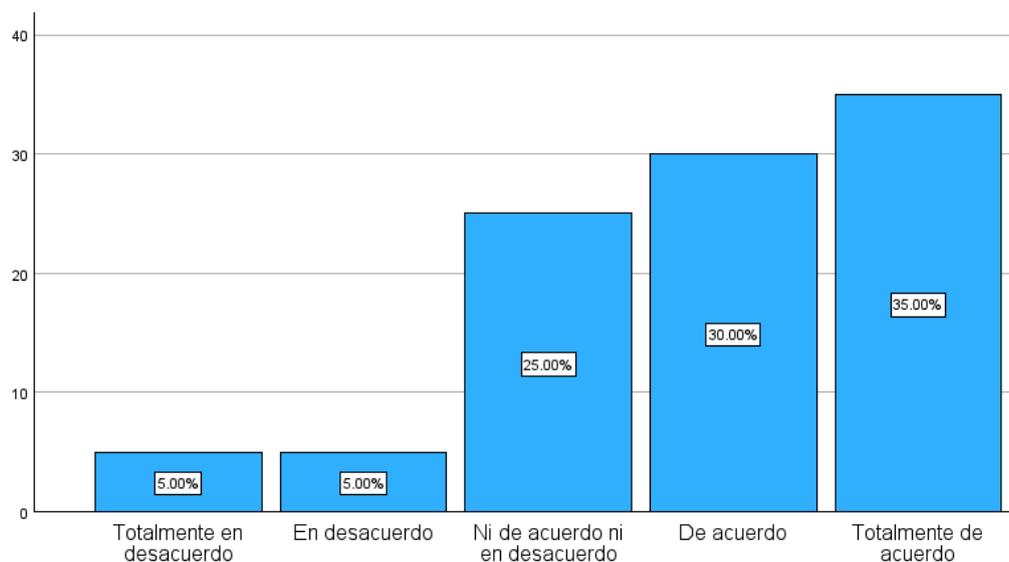
8. *¿Considera usted que la acción del comitente de dar órdenes al locador para la ejecución de la prestación de servicios desnaturaliza el contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 35.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 65.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Ejecución del servicio

Figura 5

Órdenes para la ejecución del servicio



En la figura 5, correspondiente a la quinta pregunta se ha obtenido como resultados que el 35% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 25% no están ni conforme ni disconformes, el 5% están disconformes y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 8

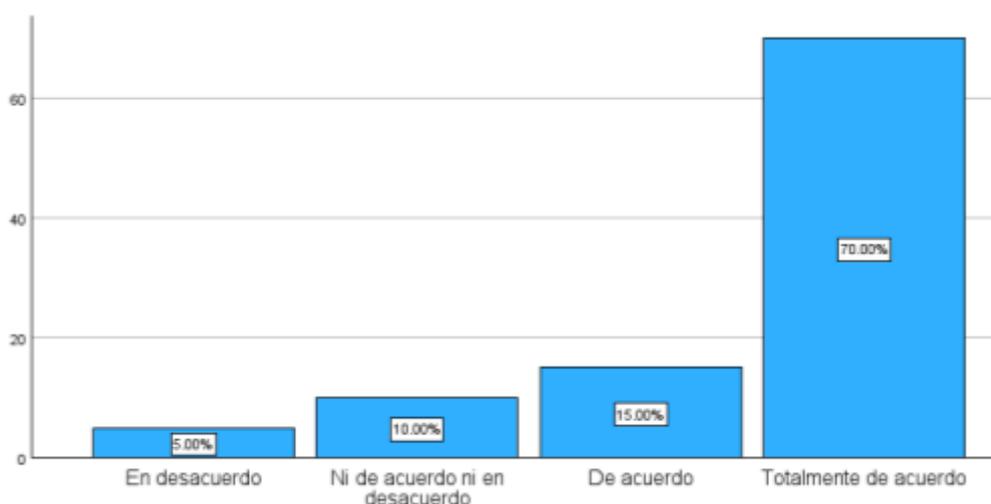
9. *¿Considera usted que el cambio de funciones de manera periódica tiene como consecuencia un perjuicio al locador en el contrato de locación de servicios?*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 30.0 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Cambio de funciones de manera periódica

Figura 6

Cambio de Funciones de manera periódica



En la figura 6, correspondiente a la sexta pregunta se ha obtenido como resultados que el 70% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 10% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 5% están disconforme.

Tabla 9

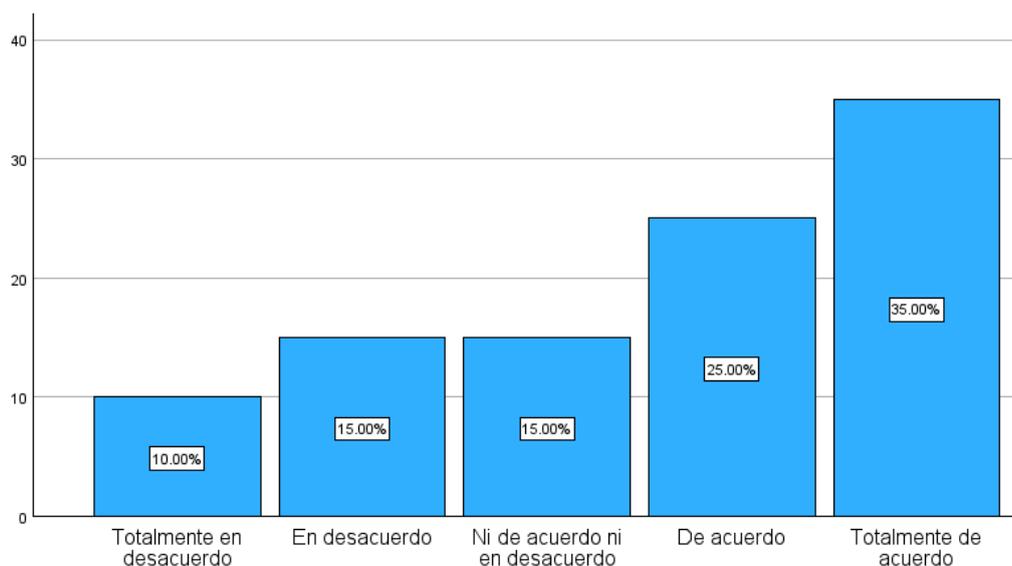
10. *¿Considera usted que la prolongación de la temporalidad de la prestación de servicios de un mismo locador ocasiona la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | En desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 25.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 40.0 |
| | De acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 65.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Prolongación de la prestación de servicios

Figura 7

Prolongación de la Temporalidad



En la figura 7, correspondiente a la séptima pregunta se ha obtenido como resultados que el 35% están completamente conforme, el 25% están conforme, el 15% no están ni conforme ni en disconforme, el 15% están disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 10

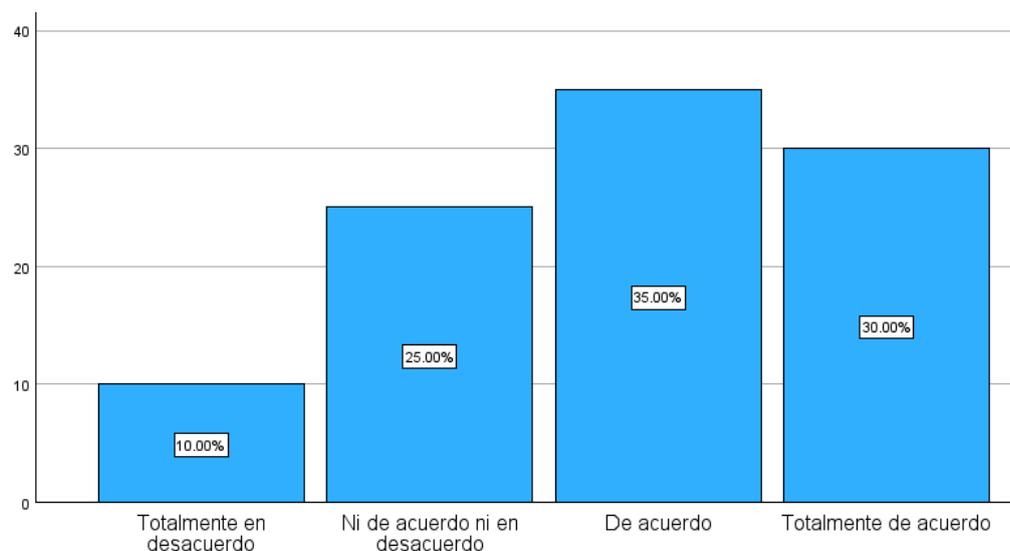
11. *¿Considera usted que la prolongación de las contrataciones bajo la modalidad de contratos de locación de servicios hacia un mismo locador ocasiona la vulneración de la naturaleza del contrato ocasionando la desnaturalización del contrato de locación?*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 35.0 |
| De acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 70.0 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Naturaleza del contrato

Figura 8

Prolongación de Contrataciones



En la figura 8, correspondiente a la octava pregunta se ha obtenido como resultados que el 30% están completamente conforme, el 35% están conforme, el 25% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 11

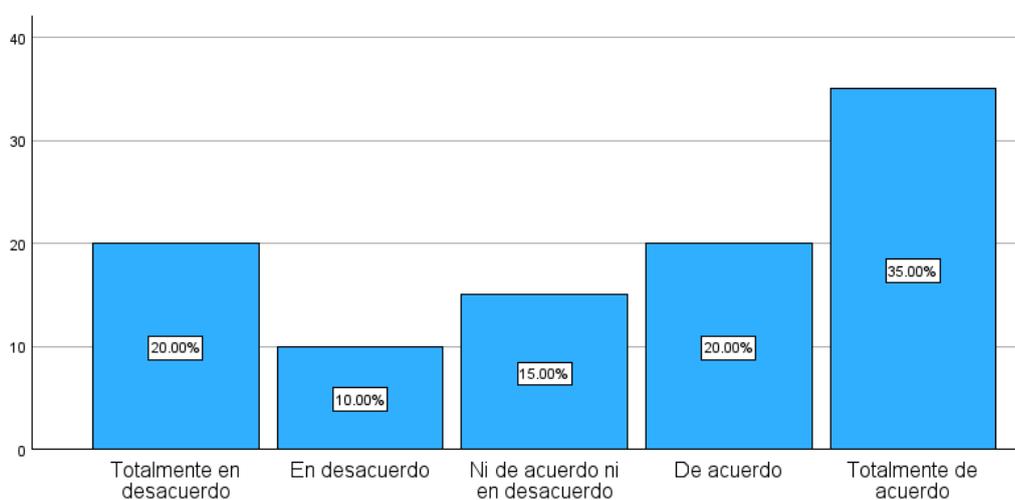
12. *¿Considera usted que la entrega de una computadora y un correo electrónico de la entidad, y brindar útiles de oficina al locador ocasionan la desnaturalización del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 15.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 35.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 65.0 |
| | De acuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 75.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| Total | | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Medios para llevar a cabo la prestación de servicios

Figura 9

Entrega de herramientas tecnológicas y útiles de oficina



En la figura 9, correspondiente a la novena pregunta se ha obtenido como resultados que el 35% están completamente conforme, el 20% están conforme, el 15% no están ni conforme ni disconforme, el 10% están disconforme y finalmente el 20% están absolutamente disconforme.

Tabla 12

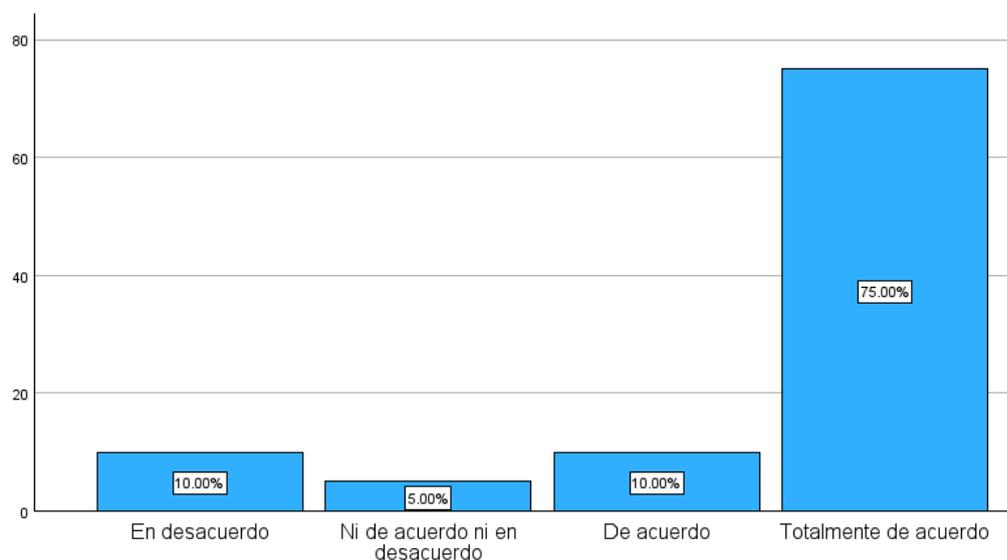
13. *¿Considera usted que se vulnera la independencia del locador cuando el comitente designa y ordena actividades distintas a las señaladas en la orden de servicio?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 15.0 |
| | De acuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 25.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 15 | 75.0 | 75.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Desarrollo de actividades distintas a la locación

Figura 10

Independencia del locador



En la figura 10, correspondiente a la décima pregunta se ha obtenido como resultados que el 75% están completamente conforme, el 10% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 10% están disconforme.

Tabla 13

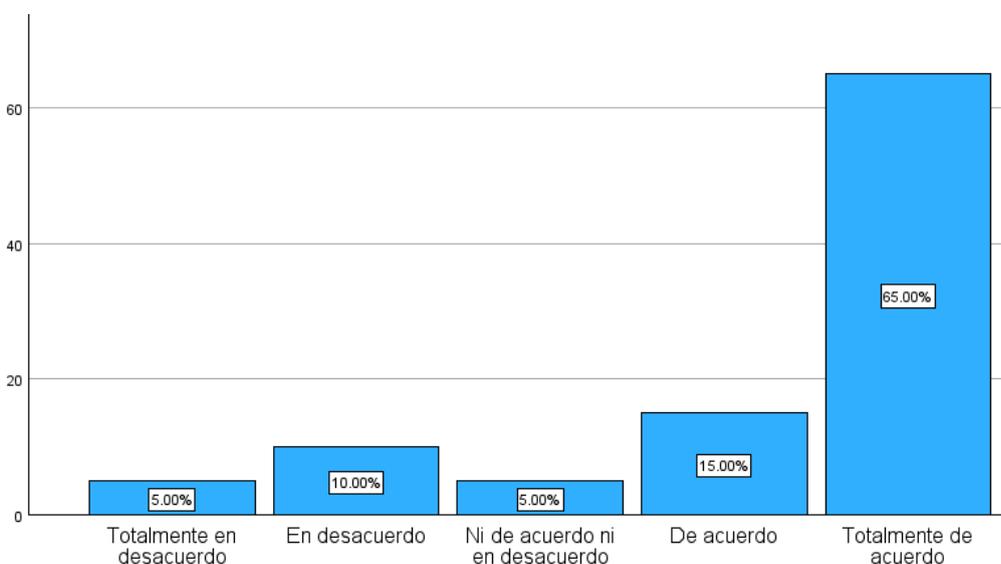
14. *¿Considera usted que con la entrega del producto o servicio a través del informe de actividades se da por culminada la prestación de servicios del locador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 20.0 |
| | De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 35.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 13 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Prestación de servicios y entrega de informe del servicio

Figura 11

Informe de Actividades



En la figura 11, correspondiente a la onceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 65% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme, el 10% están disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 14

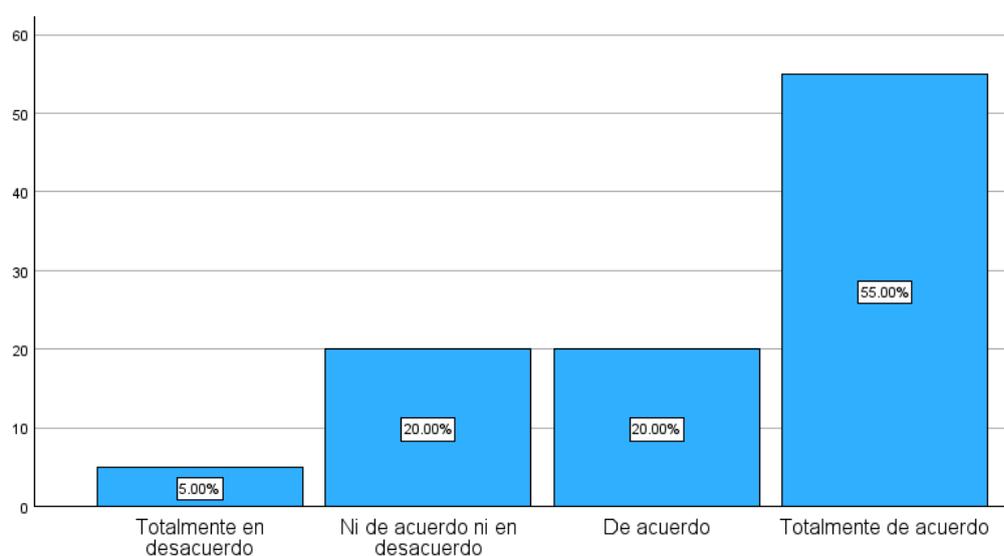
15. *¿Considera usted que con la notificación de un memorando emitida por la comitente dirigida al locador genera la desnaturalización del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 45.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 11 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Consecuencia de notificación de documento

Figura 12

Notificación de documento



En la figura 12, correspondiente a la doceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 55% están completamente conforme, el 20% están conforme, el 20% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 15

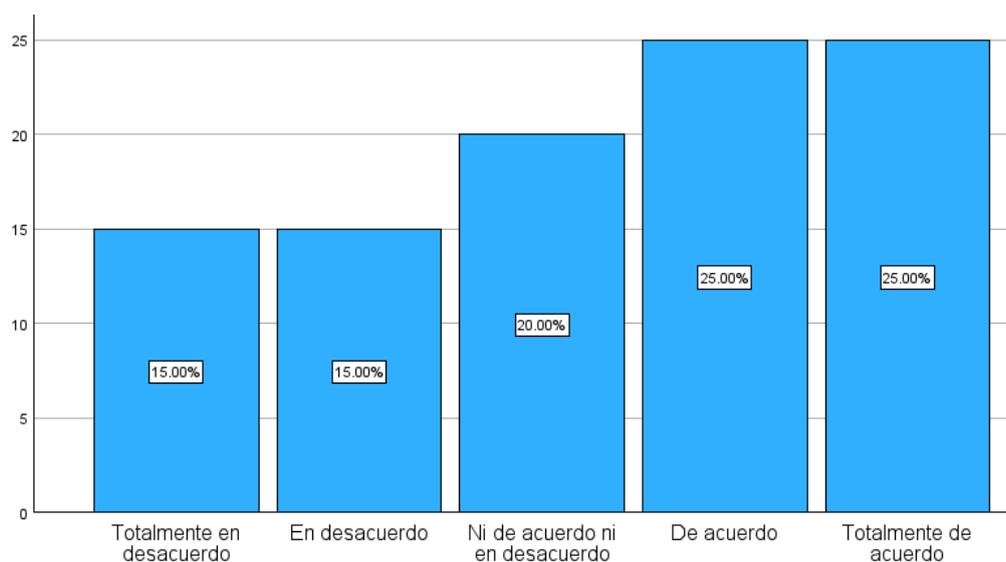
16. *¿Considera usted que la asignación de un lugar para el locador para ejecutar la prestación de servicios causa la desnaturalización del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | En desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 30.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 50.0 |
| | De acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 75.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Asignación de lugar para la prestación de servicios

Figura 13

Asignación del lugar para el ejercicio de sus funciones



En la figura 13, correspondiente a la treceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 25% están completamente conforme, el 25% están conforme, el 20% no están ni conforme ni disconforme, el 15% están disconforme y finalmente el 15% están absolutamente disconforme.

Tabla 16

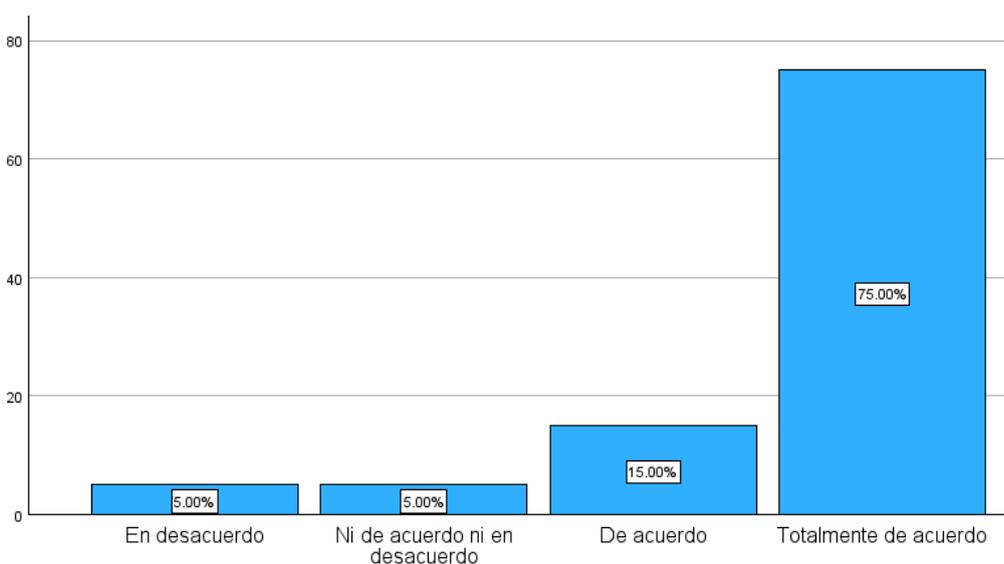
17. *¿Considera usted que el control del horario de entrada y de salida del locador supervisado por el comitente ocasiona la desnaturalización de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 25.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 15 | 75.0 | 75.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Locación de servicios y control de horario

Figura 14

Control de horario de entrada y salida



En la figura 14, correspondiente a la catorceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 75% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 5% están en disconforme.

Tabla 17

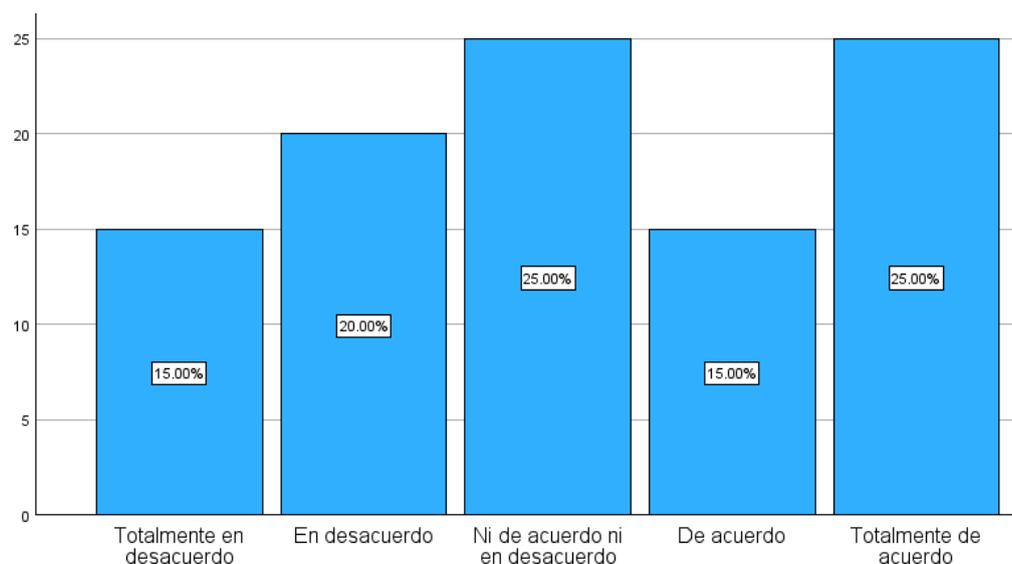
18. *¿Considera usted que el recibir llamadas telefónicas y mensajes de texto por WhatsApp por parte del comitente designando formas para el desarrollo de la prestación de servicios causa la desnaturalización del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | En desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 35.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 60.0 |
| | De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 75.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Prestación de servicios y comunicación

Figura 15

Designación de formas para el desarrollo de la prestación de servicios



En la figura 15, correspondiente a la quinceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 25% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 25% no están ni conforme ni disconforme, el 20% están disconforme y finalmente el 15% están absolutamente disconforme.

Tabla 18

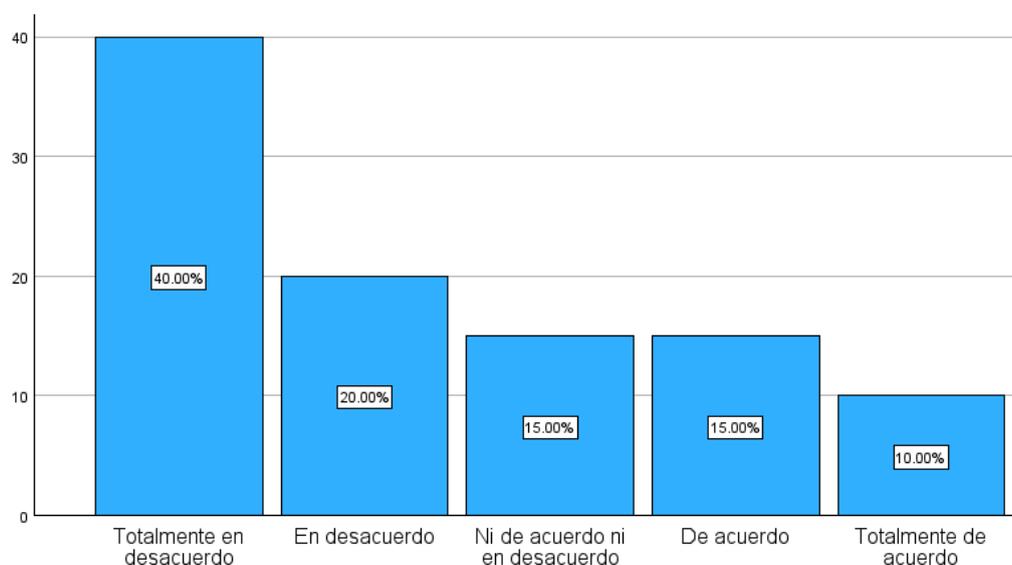
19. *¿Considera usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el comitente paga la contraprestación u honorarios al locador en las mismas fechas que a sus trabajadores estables?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 8 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | En desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 60.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 75.0 |
| | De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 90.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Distinción de fechas de pago de contraprestación u honorarios

Figura 16

Contraprestación u honorarios



En la figura 16, correspondiente a la dieciseisava pregunta se ha obtenido como resultados que el 10% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 15% no están ni conforme ni disconforme, el 20% están en disconforme y finalmente el 40% están absolutamente disconforme.

Tabla 19

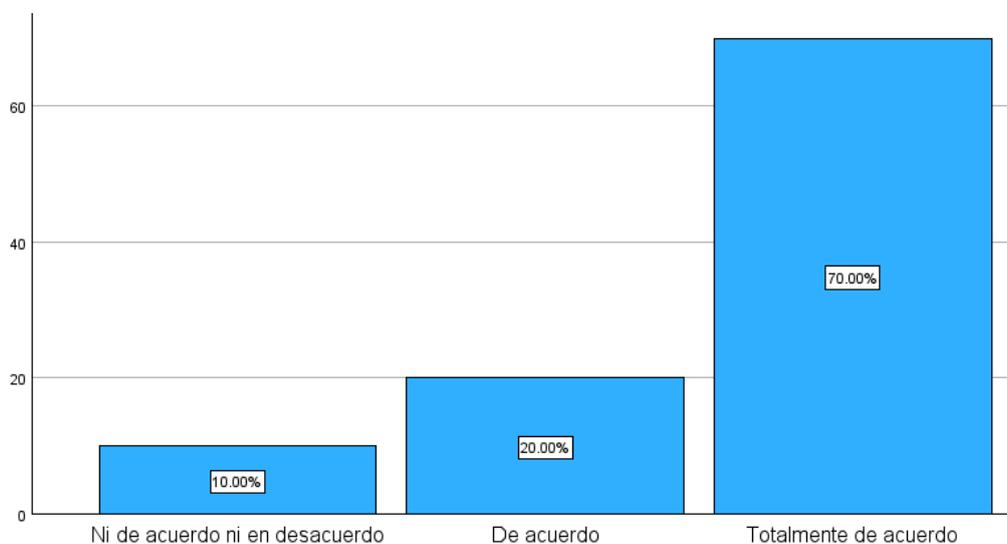
20. *¿Considera usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el comitente obliga a que se recupere horas al locador en los casos de los feriados decretados por el gobierno?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | De acuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 30.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 14 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Contrato de locación de servicios y recuperación de horas

Figura 17

Recuperación de horas por feriados no laborales para el sector publico



En la figura 17, correspondiente a la diecisieteava pregunta se ha obtenido como resultados que el 70% están completamente conforme, el 20% están conforme y finalmente el 10% no están ni conforme ni disconforme.

Tabla 20

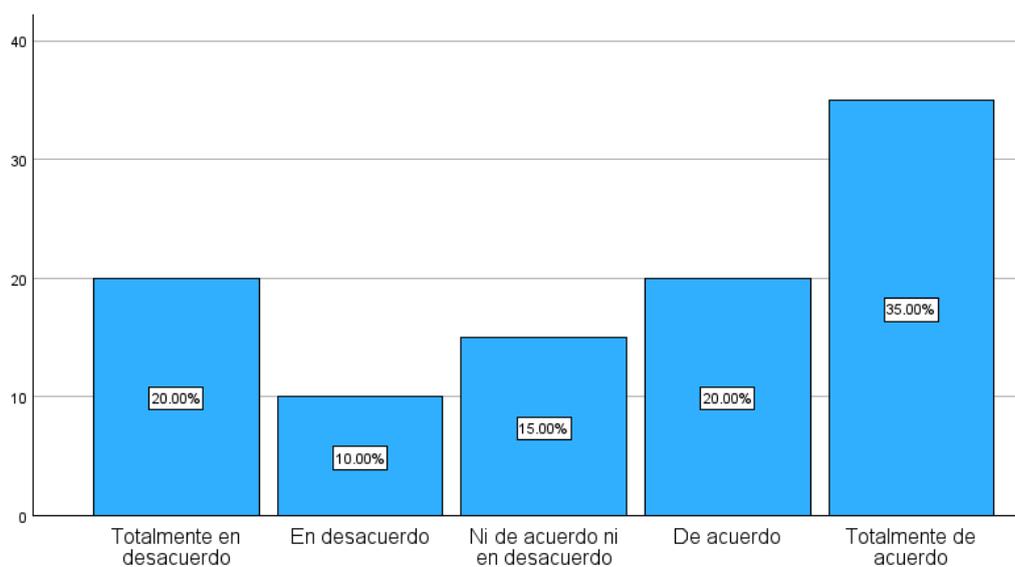
21. *¿Considera usted que si al locador le establecen un horario de refrigerio en la entidad se le estaría desnaturalizando el contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 30.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 45.0 |
| | De acuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 65.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Locación de servicios y estabilidad de horario

Figura 18

Estabilidad de horario de refrigerio



En la figura 18, correspondiente a la dieciochoava pregunta se ha obtenido como resultados que el 35% están completamente conforme, el 20% están conforme, el 15% no están ni conforme ni disconforme, el 10% están disconforme y finalmente el 20% están absolutamente disconforme.

4.1.2. Análisis de los datos relacionados con el objetivo general

Según la investigación, el 70% de los encuestados considera que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el locador continúa ejerciendo funciones posteriores al término de su orden de servicios, sin tener contrato vigente. El 60% de personas concuerda que la continuidad de una contratación de locación de servicios genera su desnaturalización y el 70% señalan que el cambio de funciones de manera periódica ocasiona perjuicio a los trabajadores locadores. Así mismo, el 75% de encuestados considera que se vulnera la independencia del locador cuando el comitente designa y ordena actividades distintas a las señaladas en la orden de servicio.

Por otro lado, el 65% de los individuos apoya la postura de la entrega del producto o servicio a través del informe de actividades genera la culminación de la prestación de servicios. Finalmente, el 75% de encuestados apoya que el control del horario de entrada y de salida del locador supervisado por el comitente ocasiona la desnaturalización del contrato; y, el 70% apoya que se desnaturaliza el contrato cuando el comitente obliga a recuperar horas al locador en los casos de los feriados decretados por el gobierno.

4.1.3. Prueba de hipótesis general

Se plantean para la hipótesis general del estudio lo siguiente:

H1: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

H0: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios no afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

Tabla 21*Correlaciones de Pearson: Variables X- Y*

| | | | Variable X: Contratos de locación de Servicios | Variable Y: Derechos Laborales |
|---------|---|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| Pearson | Variable X: Contratos de locación de Servicios | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,671** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 20 | 20 |
| | Variable Y: Derechos Laborales | Coefficiente de correlación | ,671** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 20 | 20 |

Fuente: SPSS V.30

Nota: Datos de la correlación de variables

Interpretación: Conforme se observa en la tabla 21, el nivel de significancia es 0.001 menor al valor p (0.05), lo cual significa que confirmamos la hipótesis alternativa de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

4.2. Resultados referentes con el objetivo específico 1

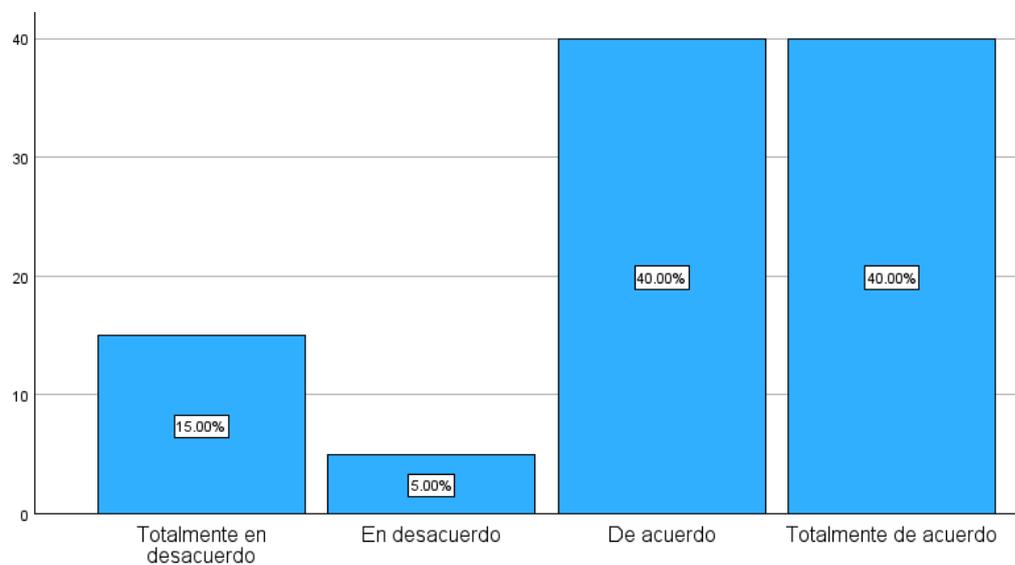
4.2.1. Análisis de los datos relacionados con el objetivo específico 1

Tabla 22

1. *¿Considera usted que se vulnera el derecho al salario o remuneración del locador cuando existe demora en el pago oportuno tras culminar la prestación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 20.0 |
| | De acuerdo | 8 | 40.0 | 40.0 | 60.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 8 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Perjuicio al derecho al salario

Figura 19*Derecho al salario o Remuneración*

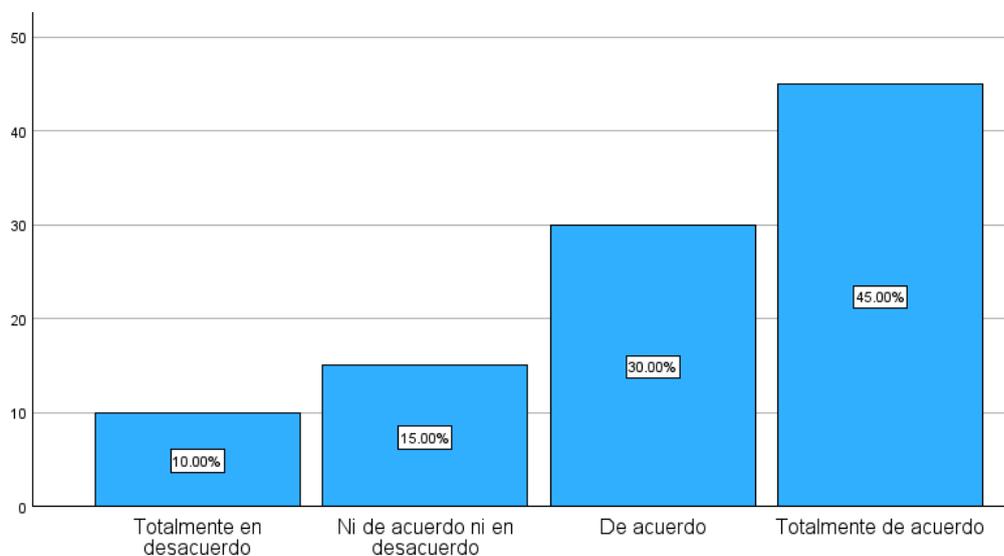
En la figura 19, correspondiente a la primera pregunta se ha obtenido como resultados que el 40% están completamente conforme, el 40% están conforme, el 5% están disconforme y finalmente el 15% están absolutamente disconforme.

Tabla 23

2. *¿Considera usted que en el contrato de locación de servicios desnaturalizado vulnera el derecho a una jornada de trabajo justo para el trabajador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Locación de servicios y vulneración a la jornada de trabajo

Figura 20*Derecho a una Jornada de Trabajo*

En la figura 20, correspondiente a la segunda pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 15% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 24

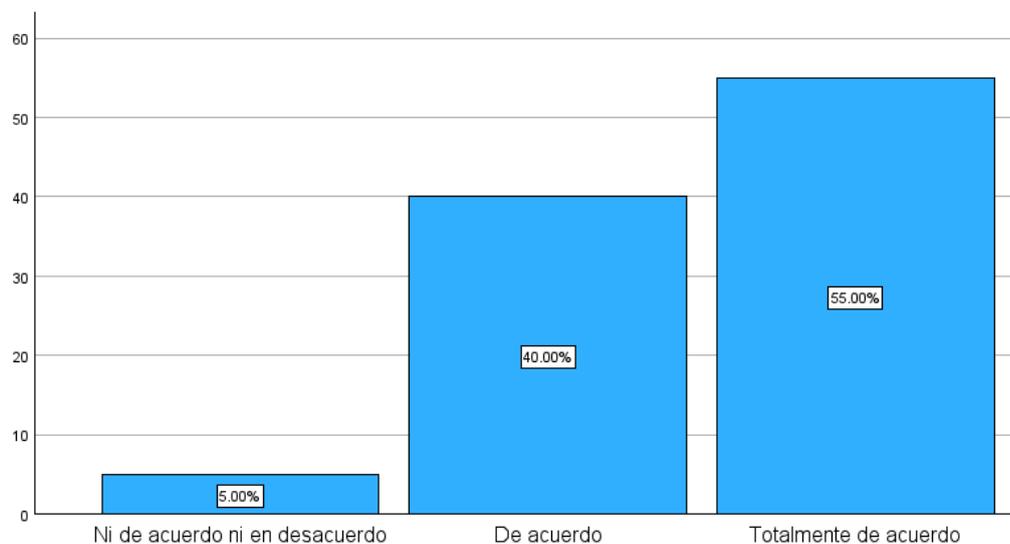
3. *¿Considera usted que se vulnera el derecho a los días de descanso y al horario del refrigerio cuando se encubre el contrato de trabajo con la figura jurídica del contrato de locación de servicios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | De acuerdo | 8 | 40.0 | 40.0 | 45.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 11 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Derecho a los días de descanso y al horario del refrigerio

Figura 21

Derecho a los días de descanso y al horario del refrigerio



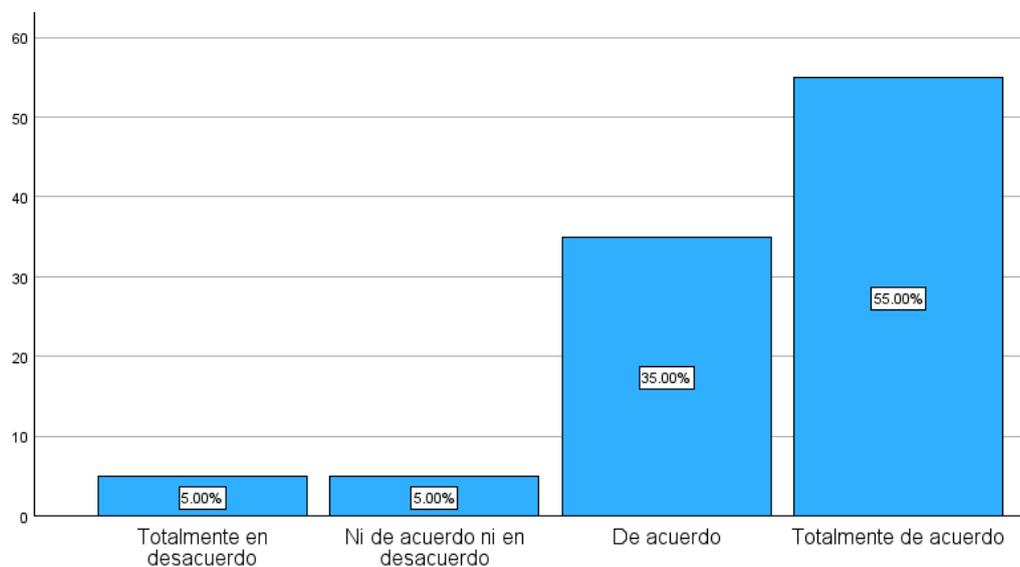
En la figura 21, correspondiente a la tercera pregunta se ha obtenido como resultados que el 55% están completamente conforme, el 40% están conforme y finalmente el 5% no están conforme ni disconforme.

Tabla 25

4. *¿Considera usted que con la simulación de un contrato de locación de servicios se vulnera el derecho al disfrute de vacaciones y el derecho al aguinaldo del trabajador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | De acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 45.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 11 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Afectación a los derechos de vacaciones y aguinaldo

Figura 22*Derecho a las Vacaciones y al Aguinaldo*

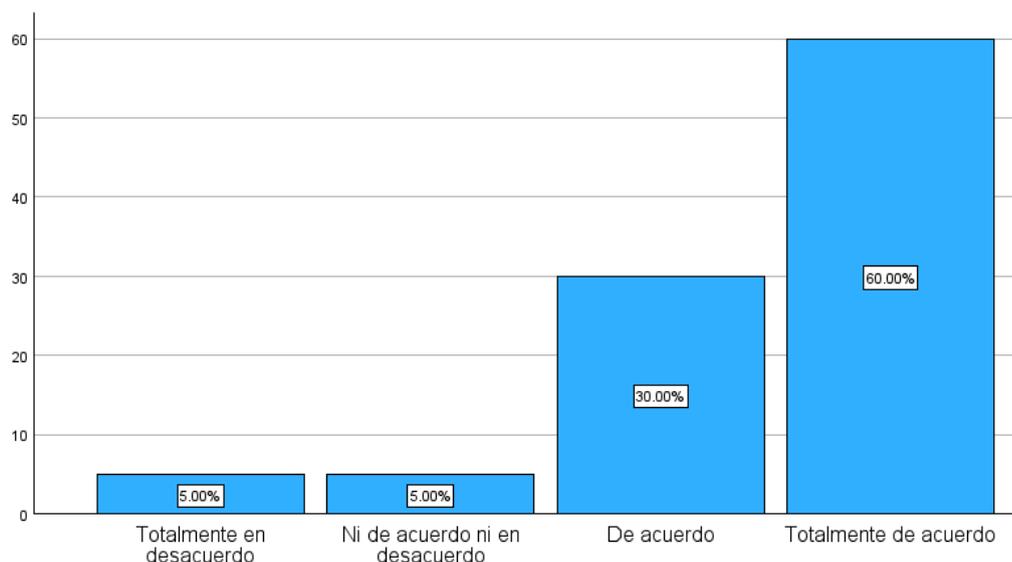
En la figura 22, correspondiente a la cuarta pregunta se ha obtenido como resultados que el 55% están completamente conforme, el 35% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 26

5. *¿Considera usted que cuando el contrato de locación de servicios encubre un verdadero contrato de trabajo se vulnera el derecho a la seguridad y de salud del trabajador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 40.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 12 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Afectación a la seguridad y salud

Figura 23*Seguridad y Salud en el Trabajo*

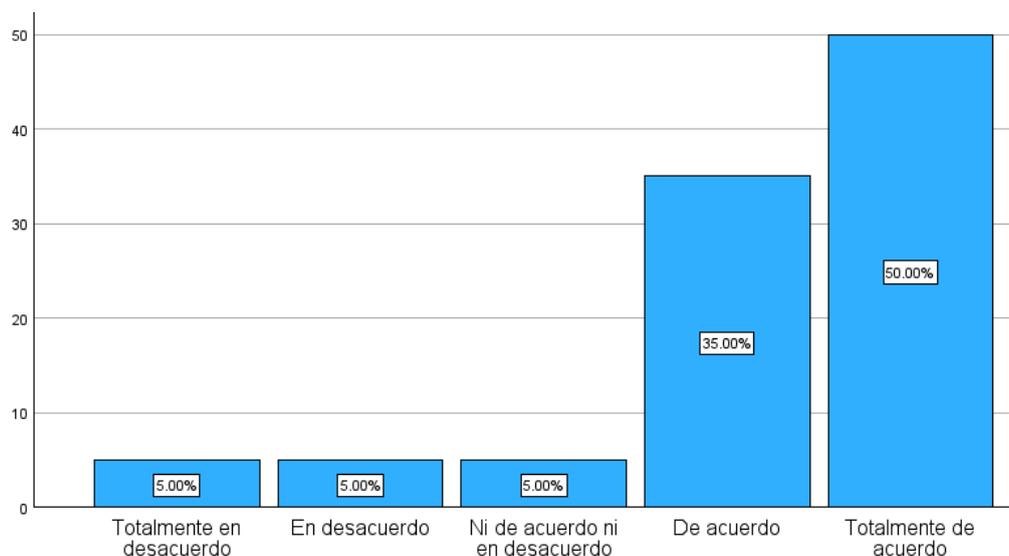
En la figura 23, correspondiente a la quinta pregunta se ha obtenido como resultados que el 60% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 27

6. *¿Considera usted que un locador que tiene una prolongación constante de su contrato de locación de servicios es un trabajador propiamente dicho, por lo cual se le estaría causando un perjuicio a su derecho a los beneficios sociales?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 15.0 |
| | De acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 50.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 10 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Prolongación del periodo del contrato

Figura 24*Derecho a los Beneficios Sociales*

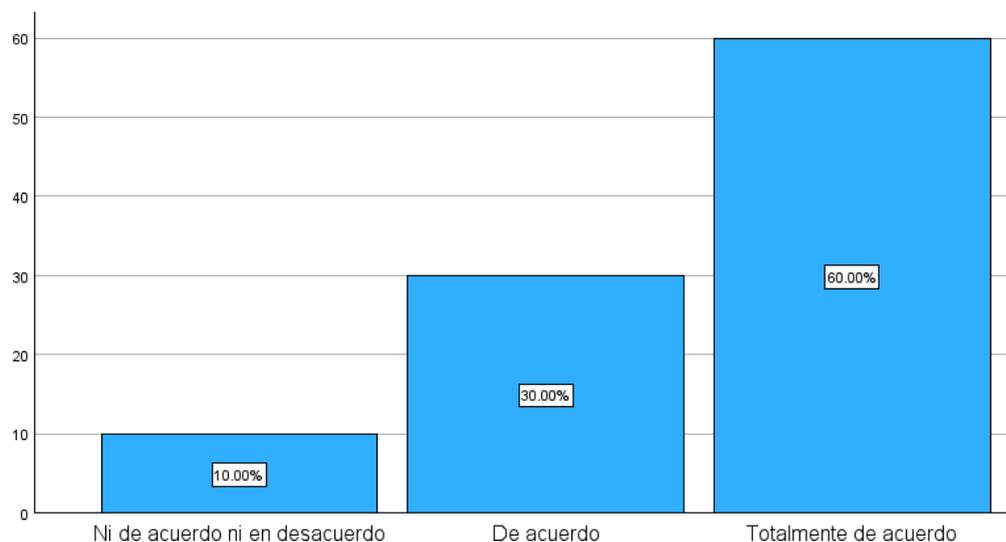
En la figura 24, correspondiente a la sexta pregunta se ha obtenido como resultados que el 50% están completamente conforme, el 35% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme, el 5% están disconformes y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 28

7. *¿Considera usted que el contrato de locación de servicios cuando encubre un verdadero contrato de trabajo causaría la vulneración de los derechos colectivos del trabajador?*

| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 40.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 12 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Locación de servicios y vulnerabilidad de derechos colectivos

Figura 25*Derechos Colectivos*

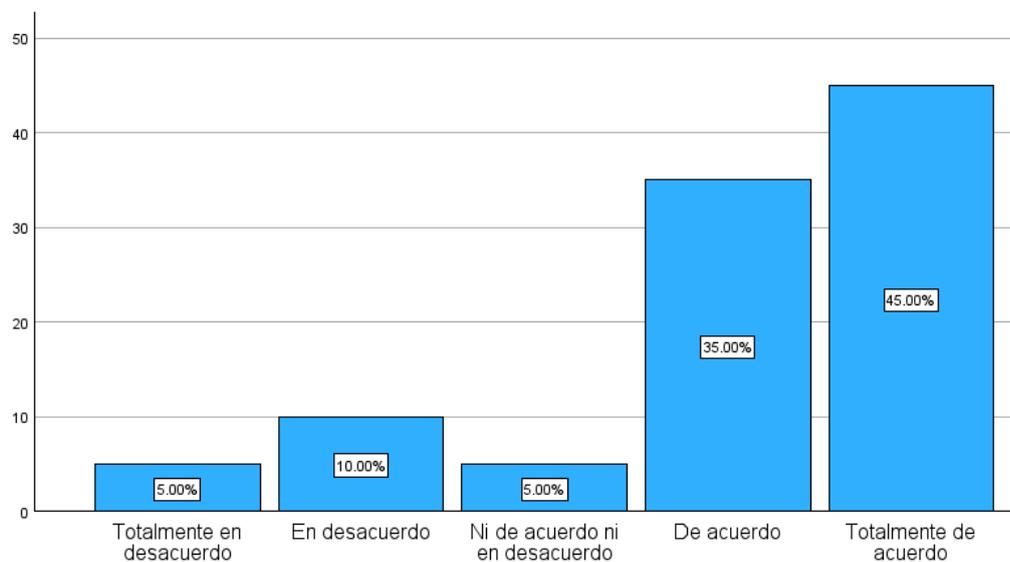
En la figura 25, correspondiente a la séptima pregunta se ha obtenido como resultados que el 60% están completamente conforme, el 30% están conforme y finalmente el 10% no están ni conforme ni disconforme.

Tabla 29

8. *¿Considera usted que un locador que realiza actividades permanentes y no transitorias como es la naturaleza del contrato de locación de servicios se encuentra siendo vulnerado su derecho a la seguridad social?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 20.0 |
| | De acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Locación de servicios y vulneración a la seguridad social

Figura 26*Derecho a la Seguridad Social*

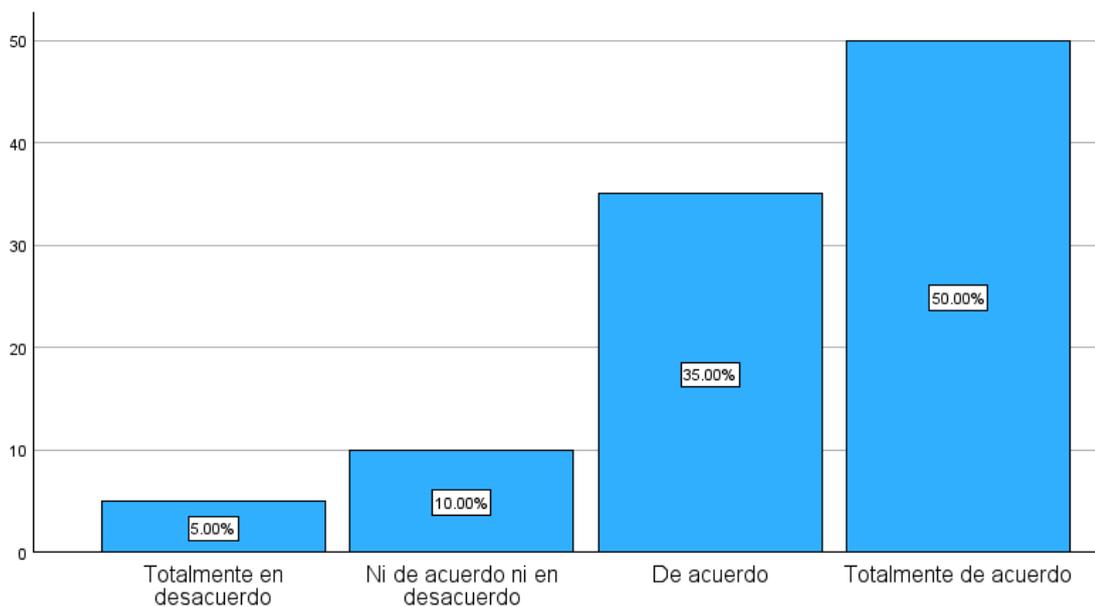
En la figura 26, correspondiente a la octava pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 35% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme, el 10% están disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 30

9. *¿Considera usted que un locador que realiza actividades permanentes en la entidad se le vulnera el derecho a la licencia de maternidad y/o paternidad de ser el caso en específico?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | De acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 50.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 10 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Vulneración al derecho de licencia de maternidad y/o paternidad

Figura 27*Derecho a la Licencia de maternidad y/o paternidad*

En la figura 27, correspondiente a la novena pregunta se ha obtenido como resultados que el 50% están completamente conforme, el 35% están conforme, el 10% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Se plantean para la hipótesis específica 1 del estudio lo siguiente:

H1: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

H0: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios no influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

Tabla 31

Correlaciones de Pearson: Variable X: Contrato de locación de servicios - Derechos laborales específicos

| | | Variable X: Contrato de locación de servicios | | |
|---------|--|--|-------------|-------------|
| | | Derechos laborales específicos | | |
| Pearson | Variable X: Contrato de locación de servicios | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,657* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 20 | 20 |
| | Derechos laborales específicos | Coefficiente de correlación | ,657* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 20 | 20 |

Fuente: SPSS V.30

Nota: Contrato de Locación de Servicios con Derechos Laborales Específicos

Interpretación: Las correlaciones de la Tabla 31 muestran que el nivel de significancia es 0,002 menor al valor p (0,05). Por ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, concluimos que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios impacta en los derechos laborales específicos de los empleados de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023, ya que permite que estos derechos se reconozcan y se ejerzan con mayor seguridad.

4.3. Resultados relacionados con el objetivo específico 2

4.3.1. Análisis de los datos relacionados con el objetivo específico 2

Tabla 32

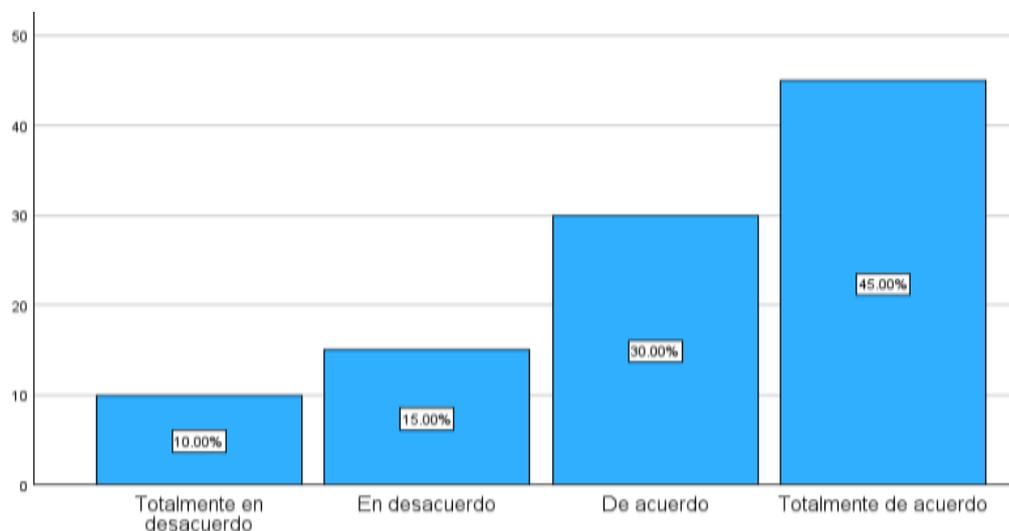
10. *¿Considera usted que se vulnera el derecho a una remuneración justa y oportuna en el contrato de locación de servicios cuando todos los locadores que tienen el mismo objeto en la orden de servicio tienen distinta contraprestación u honorarios?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | En desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Remuneración justa y oportuna en la prestación de servicios

Figura 28

Derecho a una remuneración justa y oportuna



En la figura 28, correspondiente a la décima pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 15% en disconforme y finalmente el 15% están absolutamente disconforme.

Tabla 33

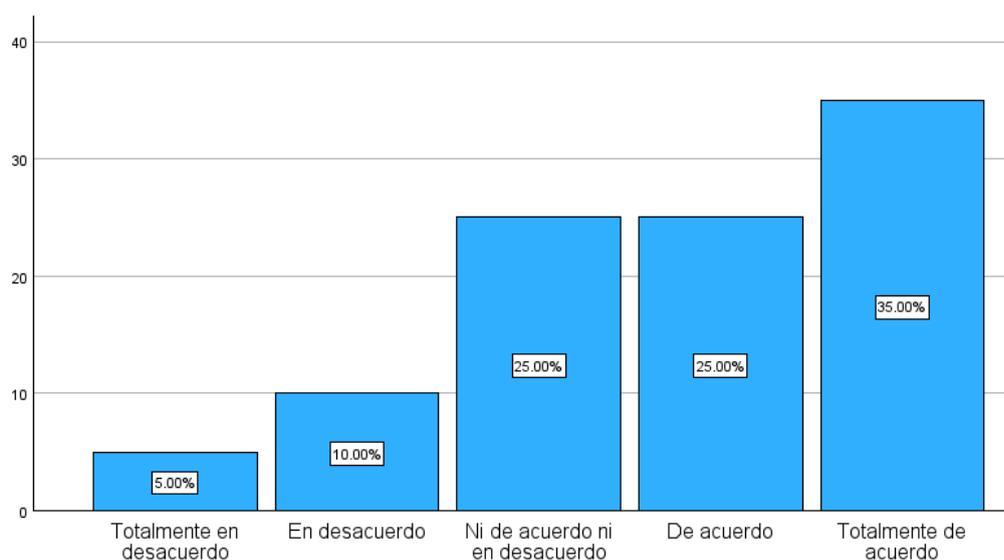
11. *¿Considera usted que se vulnera el derecho a la libertad de trabajo cuando el comitente interviene en el ejercicio de la prestación de servicios ejercida bajo independencia del locador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 40.0 |
| | De acuerdo | 5 | 25.0 | 25.0 | 65.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Derecho a la libertad de trabajo en una prestación de servicios

Figura 29

Derecho a la Libertad de Trabajo



En la figura 29, correspondiente a la onceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 35% están completamente conforme, el 25% están conforme, el 25% no están ni conforme ni disconforme, el 10% están disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 34

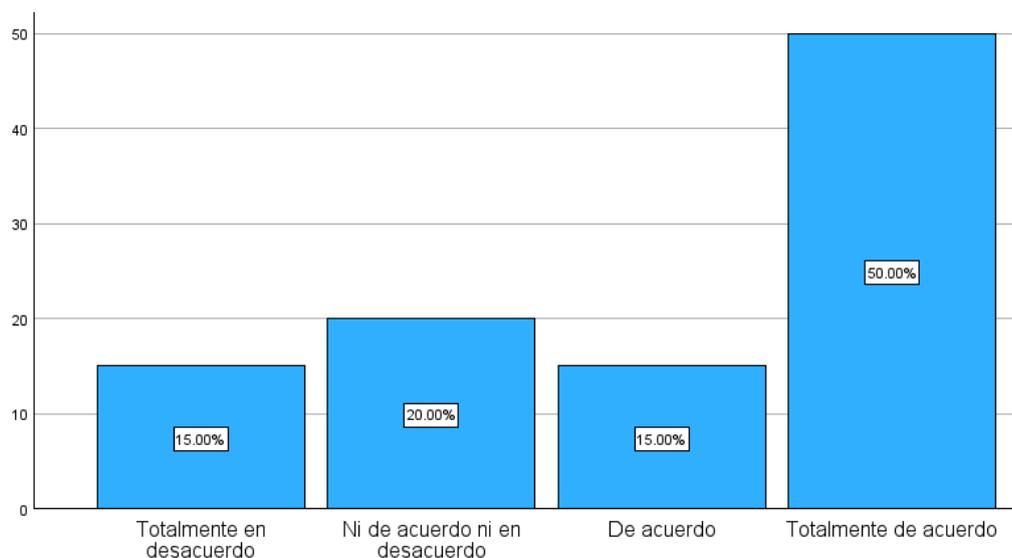
12. *¿Considera usted que el derecho a la libre contratación se vulnera cuando se contrata personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para actividades de naturaleza permanente?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 35.0 |
| | De acuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 50.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 10 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Afectación al derecho a la libre contratación

Figura 30

Derecho a la Libre Contratación



En la figura 30, correspondiente a la doceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 50% están completamente conforme, el 15% están conforme, el 20% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 35

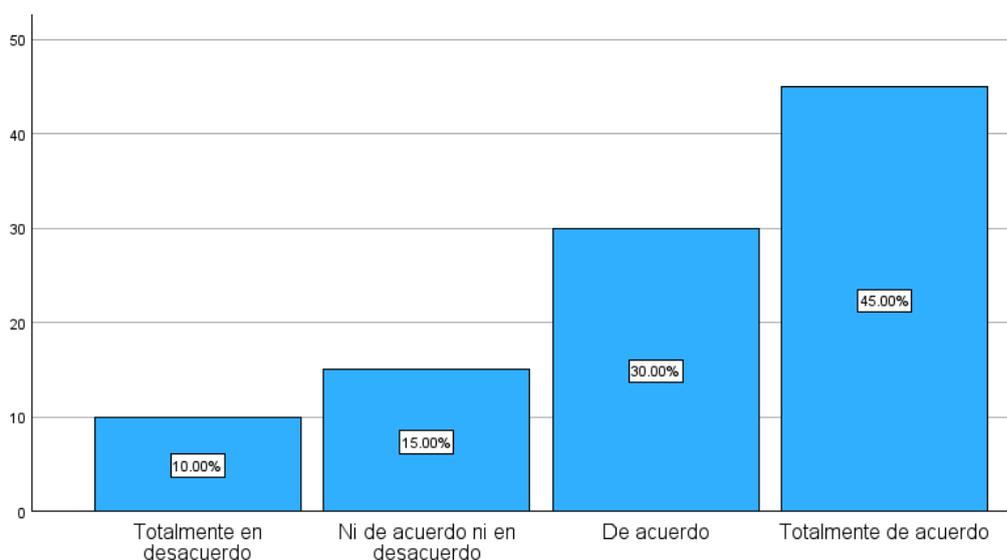
13. *¿Considera usted que el derecho a la libre elección al trabajo se encuentra desprotegida cuando no existe contrataciones CAS para el trabajador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Libre elección al trabajo en las contrataciones laborales

Figura 31

Derecho a la libre elección al trabajo



En la figura 31, correspondiente a la treceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 15% no están ni conforme ni disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 36

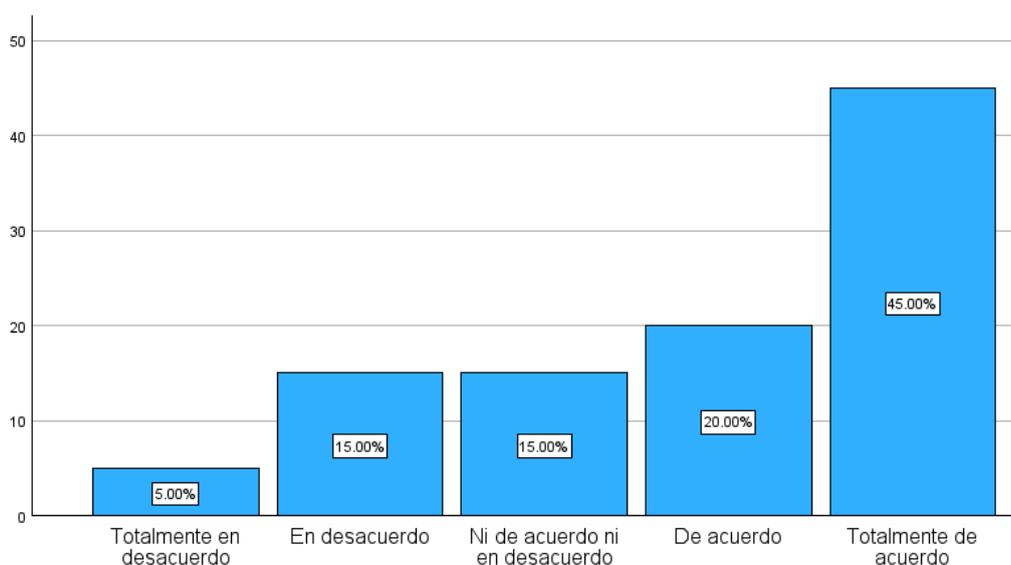
14. *¿Considera usted que se vulnera el derecho a la protección contra el desempleo cuando el comitente permite que el locador continúe prestando servicios después del término de su contrato?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | En desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 35.0 |
| | De acuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Prestación de servicios y derecho a la protección contra el desempleo

Figura 32

Derecho a la protección contra el desempleo



En la figura 32, correspondiente a la catorceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 20% están conforme, el 15% no están ni conforme ni disconforme, el 15% están disconforme y finalmente el 5% están absolutamente disconforme.

Tabla 37

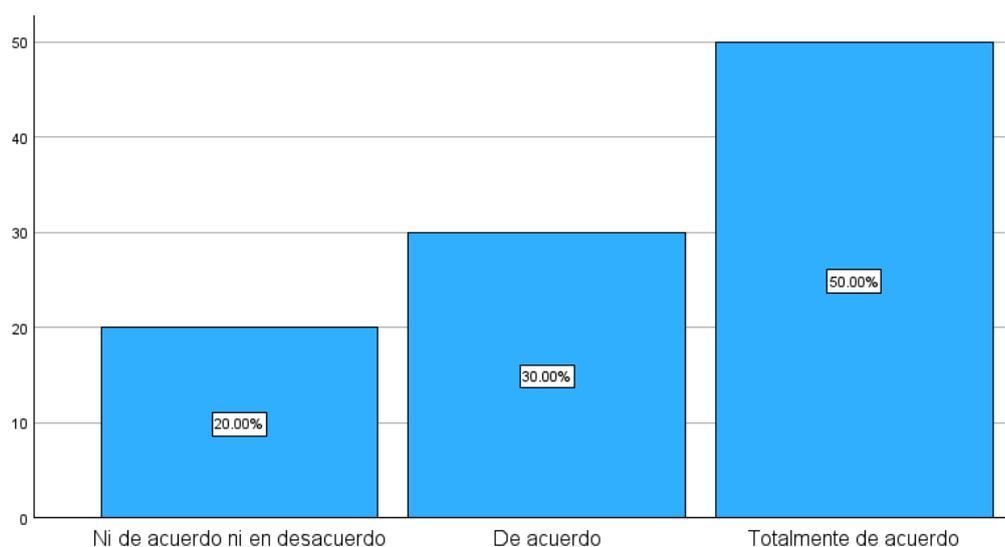
15. *¿Considera usted que un contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades, cuando viene realizando prestación de servicios de actividades permanentes?*

| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 50.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 10 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Vulneración a la igualdad de oportunidades en la locación de servicios

Figura 33

Igualdad de Oportunidades



En la figura 33, correspondiente a la quinceava pregunta se ha obtenido como resultados que el 50% están completamente conforme, el 30% están conforme y finalmente el 20% no están ni conforme ni disconforme.

Tabla 38

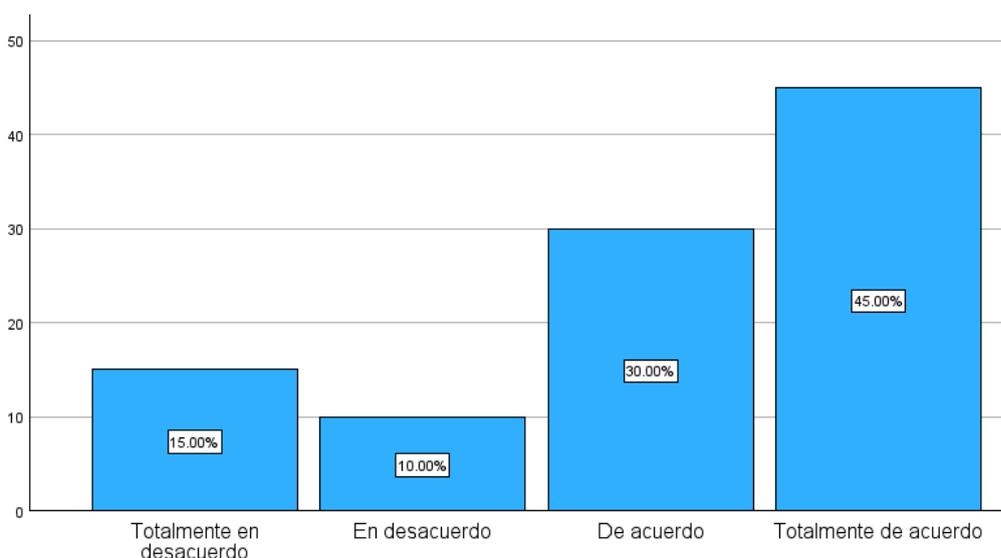
16. *¿Considera usted que el derecho a la libertad de asociación se encuentra vulnerada cuando se contrata locales para realizar actividades de naturaleza permanente?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 3 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Ejecución de actividades permanentes

Figura 34

Derecho a la libertad de asociación



En la figura 34, correspondiente a la dieciseisava pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 10% están disconforme y finalmente el 15% están absolutamente disconforme.

Tabla 39

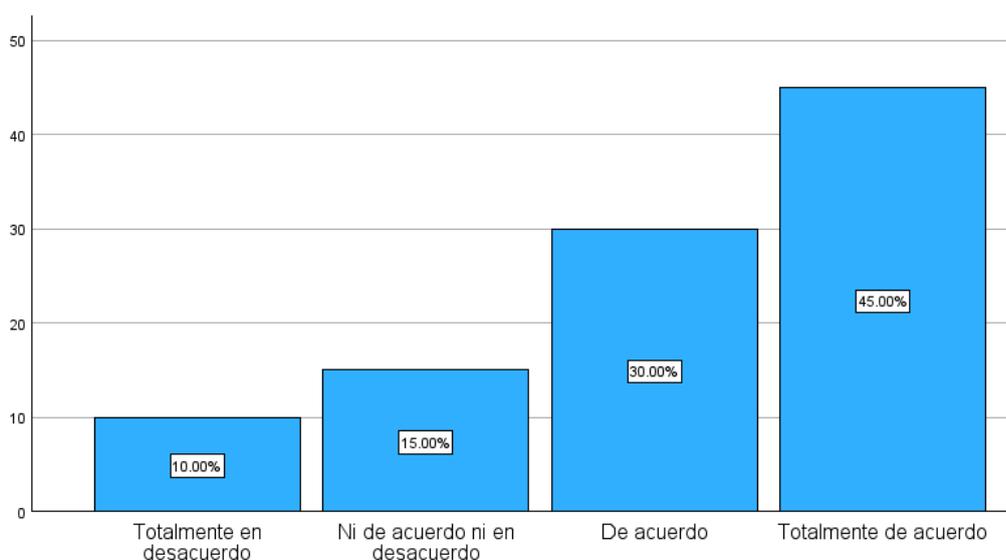
17. *¿Considera usted que se afecta el debido proceso cuando se contrata por locación de servicios exigiendo al locador tareas permanentes?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 60.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Locación de servicios y derecho al debido proceso

Figura 35

Derecho al debido proceso



En la figura 35, correspondiente a la diecisieteava pregunta se ha obtenido como resultados que el 45 % están completamente conforme, el 30% están conforme, el 15% están ni conforme ni disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

Tabla 40

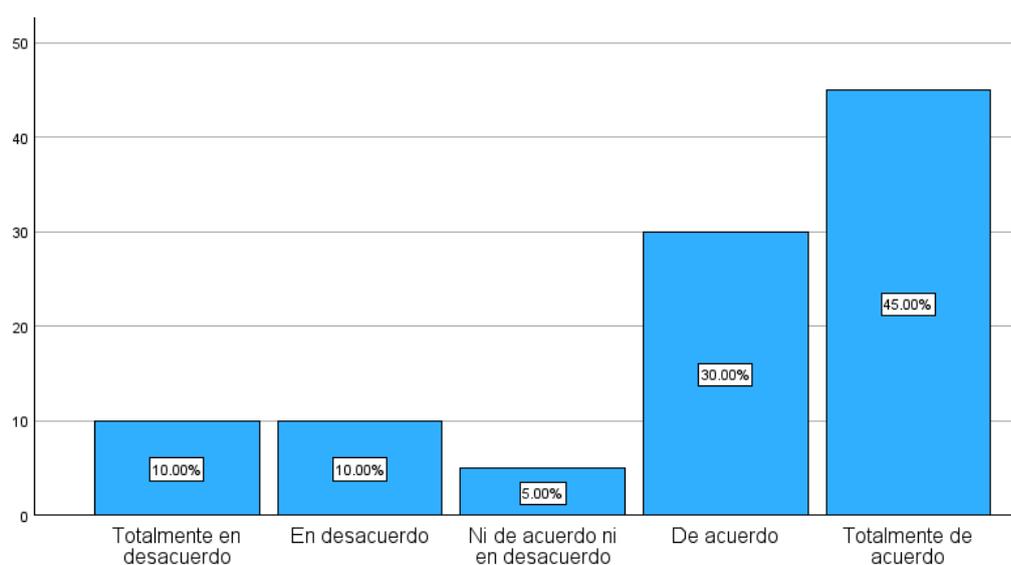
18. *¿Considera usted que con la desnaturalización del contrato de locación de servicios se afecta el derecho al trabajo del locador?*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | En desacuerdo | 2 | 10.0 | 10.0 | 20.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 5.0 | 5.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 6 | 30.0 | 30.0 | 55.0 |
| | Totalmente de acuerdo | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Afectación del derecho al trabajo y desnaturalización de contrato

Figura 36

Derecho al trabajo



En la figura 36, correspondiente a la dieciochoava pregunta se ha obtenido como resultados que el 45% están completamente conforme, el 30% están conforme, el 5% no están ni conforme ni disconforme, el 10% están disconforme y finalmente el 10% están absolutamente disconforme.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 2

Se plantean para la hipótesis específica 2 del estudio lo siguiente:

H1: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

H0: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios no influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

Tabla 41

Correlaciones de Pearson: Variable X- Derechos laborales inespecíficos

| | | Variable X: Contrato de locación de servicios | | |
|---------|--|--|---------------------------|---------------------------|
| | | Derechos laborales inespecíficos | | |
| Pearson | Variable X: Contrato de locación de servicios | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 20 | ,649 ,002 20 |
| | Dimensión: Derechos laborales inespecíficos | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,649 ,002 20 | 1,000 . 20 |

Fuente: SPSS V.30

Nota: Contrato de Locación de Servicios con los Derechos Laborales Inespecíficos

Interpretación: De la tabla 41 de correlaciones, podemos apreciar que el nivel de significancia es 0,002 el cual es menor a 0.05. Por lo cual, aceptamos la hipótesis alternativa y se concluye señalando que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023. Evidenciando que se perjudica los derechos laborales inespecíficos de los empleados, por lo que el reconocimiento de estos derechos permite generar protección jurídica.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de los Resultados Relacionados con el objetivo general

Con relación al objetivo general de la prueba de hipótesis general, se obtuvo como resultado una correlación de 0,671 conforme a las pautas del coeficiente de correlación de Pearson (consultar Anexo N° 4), denota una correlación positiva moderada. Además, es evidente que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, ya que el nivel de significancia de 0,001 es inferior al valor p de 0,05.

Por ende, podemos decir que la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023. Resultados que son similares a los obtenidos por Jara (2022), quien manifestó que dentro de su investigación se comprobó que los Contratos de Locación de Servicios en el ámbito municipal conforme al principio de la primacía de la realidad serían contratos de trabajo.

5.2. Discusión de los Resultados Relacionados con el objetivo Especifico 1

De los resultados obtenidos referidos al objetivo específico 1 se obtuvo como resultados una correlación de 0,657 de lo cual conforme a las pautas del coeficiente de correlación de Pearson (consultar Anexo N° 4), denota una correlación positiva moderada. Además, el valor p (0,05) es mayor que el nivel de significancia de 0,002, lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por ende, decimos que la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

La desnaturalizar del contrato civil ayuda a que los derechos laborales específicos de los trabajadores sean reconocidos y se cumpla con proporcionar seguridad jurídica. Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Maquera (2022) cuyo concluyó al señalar que el

uso de contrataciones en el sector municipal a través del Contrato de Locación de Servicios estaría afectando derechos laborales de los trabajadores.

5.3. Discusión de los Resultados Relacionados con el objetivo Especifico 2

En base al objetivo específico 2 se obtuvo como resultado una correlación de 0,649 de lo cual conforme a las pautas del coeficiente de correlación de Pearson (consultar Anexo N° 4), denota una correlación positiva moderada. Ya que el nivel de significancia es 0,002 menor que el valor p (0,05), lo que indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo tanto, concluimos que la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

Desnaturalizar los contratos de locación genera el reconocimiento de la vulneración de los derechos inespecíficos de los trabajadores. Estos resultados obtenidos concuerdan con los determinados por Tananta & Arrascue (2021) que concluye indicando que se vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores del sector municipal al ser contratados mediante un contrato de locación de servicios.

VI. CONCLUSIONES

6.1. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima afecta sus derechos fundamentales al no respetarse la naturaleza civil de sus contratos.

6.2. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye negativamente al no respetar sus derechos laborales específicos (vacaciones, seguridad y salud en el trabajo, aguinaldo, derechos colectivos, etc.)

6.3. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye negativamente en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima (derecho al trabajo, derecho al debido proceso, derechos a la remuneración justa y oportuna, derecho a la libertad de trabajo, derecho a la libre contratación, entre otros.)

6.4. En el Perú no existe una autoridad administrativa que sancione al comitente que incurre en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda brindar constantemente capacitaciones y charlas a todo el personal del municipio sobre las distinciones del contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo, medida que tiene como fin erradicar la transgresión de los derechos de los trabajadores locadores.

7.2. Se recomienda que se haga efectiva la ejecución de la Ley N° 31298 en las áreas de la municipalidad, a través de la ejecución de sanciones contra los funcionarios y servidores públicos que hayan autorizado las contrataciones de locación de servicios para que desincentiven la desnaturalización de los contratos.

7.3. Asimismo, se den concursos públicos Cas para los puestos de trabajadores de actividades de naturaleza permanente de la Entidad, con el objetivo que mediante la meritocracia el personal locador pueda ganar una plaza vacante y posteriormente obtenga la estabilidad laboral en el sector estatal.

7.4. Se recomienda la creación de una entidad pública o asignación a SERVIR la protección de los derechos de quienes son contratados como locadores de servicios, pero en la realidad cumplen funciones de naturaleza permanente y que sancionen a funcionarios que incurren en la afectación de los derechos laborales específicos e inespecíficos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Atahuaman, C. (septiembre 2019). *Compensación por tiempo de servicio*. Boletín Informativo Laboral N°93.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo_principal_SE TIEMBRE.pdf
- Avalos, O. (mayo 2012). *El Amparo Laboral*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Bardales, A. y Quispe, G. (octubre 2009). *Guía Práctica de Probanza de la Relación Laboral*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Bazo, A. (12 de junio de 2020). *Servicios no personales: el tipo de contrato que desprotege al personal de la salud en medio de la COVID-19*. RPP Noticias.
<https://rpp.pe/politica/estado/covid-19-servicios-no-personales-el-tipo-de-contrato-que-desprotege-al-personal-de-la-salud-en-medio-de-la-pandemia-analisis-noticia-1271964>
- Bernal Moreno, E. M. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81117>
- Besson, J. F. (2018). *La irradiación de los derechos humanos en el derecho del trabajo: Los derechos humanos laborales específicos e inespecíficos en la era globalista*.
<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/101/la-irradiacion-de-los-derechos-humanos-en-el-derecho-del-trabajo.pdf>
- Boyer Carrera, J. (2019). *El Derecho de la Función Pública y el Servicio Civil Nociones*

- fundamentales*. (1ª ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de derecho del Trabajo*. (1ª ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Campos Torres, S. (2008). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Canessa Montejo, M. F. (2022). *Estudio regional sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de los gobiernos subregionales: los casos de Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador y Perú* (No. 46). ILO Working Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/265586>
- Cánova Talledo, K. (2007). *Vacaciones*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Casación Laboral N° 34268-2019-CAJAMARCA. (6 de octubre del 2022). <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Casacio%CC%81n%20Laboral%20N%C2%B0%2034268-2019-Cajamarca%20-%20Inaplicacio%CC%81n%20huatuco.pdf>
- Chávez Núñez, F., Curay Méndez, F., De Lama Laura, M., Munayco Chávez, E., & Quiroz Eslado, L. (2011). *Jurisprudencia Laboral para el abogado Litigante*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Chocano, F. (14 de julio de 2022). *Contrato de locación de servicios: esto es lo que debes saber*. Redacción Perú Legal. <https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (noviembre 2017). *Los derechos humanos Laborales*. México. (1ª ed.).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1948. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. OEA. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

- Cosmópolis, M. P. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3(5), 13-26.
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/LIBROS%20DE%20%20DERECHO%20LABORAL/Mario%20Pasco%20Cosm%C3%B3polis%20-%20Los%20derechos%20laborales%20inespec%C3%ADficos.pdf
- Constitución Política del Perú de 1993. (29 de diciembre de 1993). Diario Oficial El Peruano.
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Constitucion%20politica%20del%20estado.pdf
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José. (1978).
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Decreto Legislativo N°295. Código Civil. (1984). Diario Oficial El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60>
- Decreto Supremo N° 001-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (8 de noviembre de 2018).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf?v=1542374771
- Decreto Supremo N°013-2019-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público. (5 de febrero del 2019). file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1738190-1.pdf
- Decreto Supremo N° 005-2011-TR. Decreto Supremo que Reglamenta la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante. (17 de mayo 2011).
https://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-005-2011-TR.pdf
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806. (22

de Julio de 2006). *Diario Oficial El Peruano*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Defensoría del Pueblo. (11 de octubre de 2022). *Defensoría del Pueblo pide a municipios de Pasco cumplir normas laborales a favor de personal de limpieza y seguridad pública*.

<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-pide-a-municipios-de-pasco-cumplir-normas-laborales-a-favor-de-personal-de-limpieza-y-seguridad-publica/>

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2023). Real Academia Española

<https://dpej.rae.es/lema/relaci%C3%B3n-laboral>

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (diciembre 2019). *Gaceta Laboral*. (1ª ed.).

Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Dolorier Torres, J. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral - Tomo I*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica:

Editorial El Búho E.I.R.L.

Dolorier Torres, J. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral - Tomo II*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica:

Editorial El Búho E.I.R.L.

Espinosa Fonseca, E. (2020). La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los

derechos laborales. <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/6371d214-22ff-47ac-a467-e8070d8f7d9c/content>

Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*. Lima - Perú: Universidad Santo Domingo

de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN. (16 de abril del 2015).

<file:///C:/Users/Usuario/Desktop/jurisprudencia/05057-2013-AA-%20CASO%20HUATUCO-%20PRECEDENTE%20VINCULANTE.pdf>

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. (5ª ed.). Fondo Editorial

PUCP.

Gestión. (03 de marzo de 2023). *Contratos de locación de servicios, ¿Cómo usarlos*

correctamente? Lima - Perú: Diario Gestión.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/contratos-de-locacion-de-servicios-como-usarlos-correctamente-noticia/>

Gonzales Ramírez, L. Á. (2013). *Modalidades de Contratación Laboral*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Gonzales Ramirez, L. A., & De Lama Laura, M. G. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Guibert, L. N. (2019). Manual de Derecho Laboral I. *LIMA-PERU: Universidad de San Martín de Porres*.

file:///C:/Users/Usuario/Desktop/LIBROS%20DE%20%20DERECHO%20LABORAL/MANUAL%20DE%20DERECHO%20LABORAL%20_Luis%20Nava_USMP.pdf

Hernández, K. (2018). Cuáles son los derechos laborales en el Perú. *Regímenes laborales en el Perú*. <https://www.rankmi.com/blog/cuales-son-los-derechos-laborales-en-el-peru>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Infantes Cárdenas, G. M., Mucha García, R. E., & Egusquiza Palacin, B. (enero 2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del Trabajador*. (1ª ed.). Pacifico Editores S.A.C.

Jara Trebejo, L. A. (2022). La primacía de la realidad y los contratos de locación de servicios, Callao-2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98405>

Landa Arroyo, C. (2018). *Los derechos fundamentales*. (1ª ed.). Fondo Editorial PUCP.

Ley N° 24041. Servidores Públicos Contratados para Labores de Naturaleza Permanente que

- Tengan más de un año ininterrumpido de Servicios no Pueden se Cesados ni Destituidos sino por Causas Previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276. (27 de diciembre de 1984). <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24041.pdf>
- Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. (20 de agosto de 2011). Diario Oficial El Periano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Ley N° 31298. Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios. (21 de Julio de 2021). <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/jurisprudencia/LEY%20QUE%20PROHIBE%20LA%20CONTRATACION%20DE%20LOCACION%20DE%20SERVICIOS%20EN%20EL%20SECTOR%20PUBLICO.pdf>
- Lopez, S. M. C. (2024). La libertad de expresión en el trabajo: una innovadora contribución a entornos laborales seguros y saludables. *Laborem*, 22(29), 19-38. <https://laborem.sptss.org.pe/index.php/laborem/article/view/61/185>
- Machicado, J. (2010). *Historia del derecho del Trabajo*. Ediciones New Life. <https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf>
- Maqueda, A. y Prez, C. (2021). La Unión Europea presiona a España para bajar la temporalidad en la Administración. *El País*, 04-03. <https://laadministraciondia.inap.es/noticia.asp?id=1511579>
- Maquera Chino, N. (2022). Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. *Collao-Ilave*, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112528>
- Morales Leon, J. (2022). *Derechos del trabajador en el Perú PANDAPÉ*. <https://www.pandape.com/blog/derechos-del-trabajador-en-el-peru/>
- Naranjo-Coy, A. D. (2023). Afectación al derecho del trabajo en Colombia: Prestación de servicios en la administración pública o contrato laboral.

<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/4cc1f829-78f0-4896-923a-1cf6ab40003f>

Nelson Fernando, C. C. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7843/1/9.-Tesis-Nelson%20Cherrez-DER.pdf>

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª ed.). Fondo Editorial PUCP.

NubeCont. (29 de marzo de 2023). *Régimen laboral de los trabajadores estatales en Perú*.

<https://nubecont.com/blog/derecho-laboral/regimen-laboral-de-los-trabajadores-estatales-en-peru>

Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (1919). Impulsar la justicia social, promover el trabajo

decente. <https://www.ilo.org/es/peru>

Paredes Infanzón, J. (2010). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497*.

Multiservicios La Esperanza S.A.C.

Paucara Charca, R., Almanza Huamán, L. M., Szczepansky Grobas, D., & Cueva Suyoc, L. M.

(junio 2019). *Manual de Derecho Laboral Individual*. (1ª ed.). Cromeo Editores E.I.R.L.

Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., & Gonzales Ramírez, L. (noviembre 2019).

Los Contratos de Trabajo Régimen Jurídico en el Perú. (1ª Ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Puntriano Rosas, C., Mesinas Montero, F., Abanto Revillo, C., & Gonzalez Hunt, C. (enero

- 2009). *El Derecho Laboral y Provisional en la Constitución*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Real Academia Española. (s.f.). <https://www.rae.es/>
- Rendón Vásquez, J. (1980). *La Administración Pública del Trabajo: Concepto, principios, organización y evolución*. Lima.
- Rosas Alcantara, J. (marzo 2015). *El derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.
- RTVE. (13 de febrero de 2019). *La OIT advierte de que los contratos temporales aumentan el riesgo de pobreza entre los trabajadores*. Rtve.es. <https://www.rtve.es/noticias/20190213/contratos-temporales-aumentan-riesgo-pobreza-entre-trabajadores-espanoles/1883560.shtml>
- Sanguineti Raymond, W. (1988). *El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo*. Cultural Cuzco S.A.
- Sanguineti Raymond, W. (noviembre 2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Soto Coaguila, C. A., & Vattier Fuenzalida, C. (2011). *Libertad de Contratar y Libertad Contractual*. Estudios sobre el Código Europeo de Contratos. Grupo Editorial Ibañez.
- Sociedad Peruana de Derechos del Trabajador y de la Seguridad Social. (octubre 2004). Estudio sobre la Jurisprudencia Constitucional en materia Laboral y Previsional. (1ª ed.). Editora Perú S.A.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (25 de marzo de 2022). *¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?* <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- Tananta López, L. C., & Arrascue Delgado, D. G. (2021). El contrato por locación de servicios

del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/03d90922-fb3d-4711-8d60-d3008b17a8c6/content>

Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Derechos Laborales ante Empleadores Ideológicos Derechos Fundamentales e ideario empresarial*. (1ª ed.). Fondo Editorial PUCP.

Toyama Miyagusuku, J. (enero 2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú Enfoque Teórico- Práctico*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. (mayo 7ª Ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Toyama Miyagusuku, J., Sanguineti Raymond, W., Alva Canales, A., Cavalié Cabrera, P., Puntriano Rosas, C., Potozén Braco, B. G., & Huamán Estrada, E. (junio 2010). *Manual de Actualización Laboral*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Toyama Miyagusuku, J., Huaman Estrada, E., Puntriano Rosas, C., Abanto Revilla, C., Limas Vásquez, R., Castañeda Velásquez, E., & Mesinas Montero, F.G. (noviembre 2010). *La Prueba en el Proceso Laboral*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Universidad del Rosario. (23 de agosto de 2022). Trabajadores por prestación de servicios no están satisfechos con este tipo de contratos.
<https://urosario.edu.co/noticias/trabajadores-por-prestacion-de-servicios-no-estan-satisfechos-con-este-tipo-de-contratos>

Valderrama Valderrama, L. (agosto 2019). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. (1ª ed.). Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Salas Victoria, R. (2021). Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los

Contratos de Locación de Servicios–Quinto Juzgado de Trabajo–Lima–2021.

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/3130>

Villasante Aranibar, J. (diciembre 2009). *Los Recursos Procesales Laborales. (1ª ed.)*. Gaceta Jurídica: Editorial El Búho E.I.R.L.

Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del derecho: laboral y procesal laboral. (1ª ed.)*. Editorial San Marcos E.I.R.L.

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2023

| PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS | OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICOS | VARIABLES Y DIMENSIONES | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO |
|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023?</p> <p>2. ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.</p> <p>2. Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.</p> | <p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>La desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>1. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales específicos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.</p> <p>2. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.</p> | <p>VARIABLE X:</p> <p><i>X: Contrato de locación de servicios</i></p> <p>Dimensiones:</p> <p><i>X.1: Funciones</i></p> <p><i>X.2: Temporalidad</i></p> <p><i>X.3: Modalidad Contractual</i></p> <p><i>X.4: Relación Laboral</i></p> <p>VARIABLE Y:</p> <p><i>Y: Derechos Laborales</i></p> <p>Dimensiones:</p> <p><i>Y.1: Derechos laborales específicos</i></p> <p><i>Y.2: Derechos laborales inespecíficos</i></p> | <p>Tipo de Investigación:</p> <p><i>Investigación Básica.</i></p> <p>Enfoque:</p> <p><i>Cuantitativo.</i></p> <p>Alcance:</p> <p><i>Descriptivo correlacional.</i></p> <p>Diseño:</p> <p><i>No experimental</i></p> | <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Se utilizo como técnica de recolección de datos.</p> <p>-Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Se utilizo como instrumento de recolección de datos.</p> <p>- Cuestionario</p> | <p>POBLACIÓN</p> <p>El estudio realizado en la presente investigación se encuentra conformada por una población de 20 abogados especialistas en derecho laboral.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La presente investigación se aplicó a través de una muestra censal, constituida a la totalidad de la población.</p> |

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO 1: VARIABLE X - CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Estimado(a) abogado especialista en derecho laboral el siguiente cuestionario es parte de un estudio denominado “*Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicio y los Derechos Laborales en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023*” A través de este cuestionario nos proponemos conocer de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

El cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, por lo que te solicitamos ser muy sincero en tus respuestas.

Selecciona la respuesta con la que más te identificas de acuerdo con la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

| CUESTIONARIO 1: VARIABLE X - CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS | | | | | | |
|--|---|------------|---|---|---|---|
| Nº | Pregunta | Valoración | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Funciones | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que si el comitente dentro del tiempo de ejercida la prestación de servicios del locador ordena la realización de otras actividades distintas a la orden de servicio ocasiona la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 2 | Teniendo en cuenta que los contratos de locación de servicios se caracterizan por ser de naturaleza temporal, transitorio y ocasional. ¿Considera usted que un locador que realiza las mismas funciones que un trabajador estable en la entidad causa la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el locador continúa ejerciendo funciones posteriores al término de su orden de servicios y sin tener contrato vigente? | | | | | |
| 4 | ¿Considera usted que la continuidad de una contratación de locación de servicios genera su desnaturalización? | | | | | |
| 5 | ¿Considera usted que la acción del comitente de dar órdenes al locador para la ejecución de la prestación de servicios desnaturaliza el contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 6 | ¿Considera usted que el cambio de funciones de manera periódica tiene como consecuencia un perjuicio al locador en el contrato de locación de servicios? | | | | | |
| Dimensión 2: Temporalidad | | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que la prolongación de la temporalidad de la prestación de servicios de un mismo locador ocasiona la desnaturalización de los contratos de locación de servicios? | | | | | |
| 8 | ¿Considera usted que la prolongación de las contrataciones bajo la modalidad de contratos de locación de servicios hacia un mismo locador ocasiona la vulneración de la naturaleza del contrato ocasionando la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que la entrega de una computadora y un correo electrónico de la entidad, y brindar útiles de oficina al locador ocasionan la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿Considera usted que se vulnera la independencia del locador cuando el comitente designa y ordena actividades distintas a las señaladas en la orden de servicio? | | | | | |
| Dimensión 3: Modalidad Contractual | | | | | | |
| 11 | ¿Considera usted que con la entrega del producto o servicio a través del informe de actividades se da por culminada la prestación de servicios del locador? | | | | | |
| 12 | ¿Considera usted que con la notificación de un memorando emitida por el comitente dirigida al locador genera la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| Dimensión 4: Relación laboral | | | | | | |
| 13 | ¿Considera usted que la asignación de un lugar para el locador para ejecutar la prestación de servicios causa la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 14 | ¿Considera usted que el control del horario de entrada y de salida del locador supervisado por el comitente ocasiona la desnaturalización de locación de servicios? | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que el recibir llamadas telefónicas y mensajes de texto por WhatsApp por parte del comitente designando formas para el desarrollo de la prestación de servicios causa la desnaturalización del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 16 | ¿Considera usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el comitente paga la contraprestación u honorarios al locador en las mismas fechas que a sus trabajadores estables? | | | | | |
| 17 | ¿Considera usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando el comitente obliga a que se recupere horas al locador en los casos de los feriados decretados por el gobierno? | | | | | |
| 18 | ¿Considera usted que si al locador le establecen un horario de refrigerio en la entidad se le estaría desnaturalizando el contrato de locación de servicios? | | | | | |

CUESTIONARIO 2: VARIABLE Y- DERECHOS LABORALES

Estimado(a) abogado especialista en derecho laboral el siguiente cuestionario es parte de un estudio denominado “Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y los Derechos Laborales en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023” A través de este cuestionario nos proponemos conocer de qué manera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta a los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2023.

El cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, por lo que te solicitamos ser muy sincero en tus respuestas.

Selecciona la respuesta con la que más te identificas de acuerdo con la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

| CUESTIONARIO 2: VARIABLE Y – DERECHOS LABORALES | | | | | | |
|--|---|------------|---|---|---|---|
| N° | Preguntas | Valoración | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Derechos laborales Específicos | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que vulnera el derecho al salario o remuneración del locador cuando existe demora en el pago oportuno tras culminar la prestación de servicios? | | | | | |
| 2 | ¿Considera usted que en el contrato de locación de servicios desnaturalizado vulnera el derecho a una jornada de trabajo justo para el trabajador? | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que se vulnera el derecho a los días de descanso y al horario del refrigerio cuando se encubre el contrato de trabajo con la figura jurídica del contrato de locación de servicios? | | | | | |
| 4 | ¿Considera usted que con la simulación de un contrato de locación de servicios se vulnera el derecho al disfrute de vacaciones y el derecho al aguinaldo del trabajador? | | | | | |
| 5 | ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios cuando encubre un verdadero contrato de trabajo vulnera el derecho a la seguridad y de salud en el trabajo del trabajador? | | | | | |
| 6 | ¿Considera usted que un locador que tiene una prolongación constante de su contrato de locación de servicios es un trabajador propiamente dicho, por lo cual se le estaría causando un perjuicio a su derecho a los beneficios sociales? | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que el contrato de locación de servicios cuando encubre un verdadero contrato de trabajo causa la vulneración de los derechos colectivos del trabajador? | | | | | |
| 8 | ¿Considera usted que un locador que realiza actividades permanentes y no transitorias como es la naturaleza del contrato de locación de servicios se encuentra siendo vulnerado su derecho a la seguridad social? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que un locador que realiza actividades permanentes en la entidad se le vulnera el derecho a la licencia de maternidad y/o paternidad de ser el caso en específico? | | | | | |
| Dimensión 2: Derechos laborales Inespecíficos | | | | | | |
| 10 | ¿Considera usted que se vulnera el derecho a una remuneración justa y oportuna en el contrato de locación de servicios cuando todos los locadores que tienen el mismo objeto en la orden de servicio tienen distinta contraprestación u honorarios? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Considera usted que se vulnera el derecho a la libertad de trabajo cuando el comitente interviene en el ejercicio de la prestación de servicios ejercida bajo independencia del locador? | | | | | |
| 12 | ¿Considera usted que el derecho a la libre contratación se vulnera cuando se contrata personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para actividades de naturaleza permanente? | | | | | |
| 13 | ¿Considera usted que el derecho a la libre elección al trabajo se encuentra desprotegida cuando no existe contrataciones CAS para el trabajador? | | | | | |
| 14 | ¿Considera usted que se vulnera el derecho a la protección contra el desempleo cuando el comitente permite que el locador continúe prestando servicios después del término de su contrato? | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que un contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades, cuando viene realizando prestación de servicios de actividades permanentes? | | | | | |
| 16 | ¿Considera usted que el derecho a la libertad de asociación se encuentra vulnerada cuando se contrata locadores para realizar actividades de naturaleza permanente? | | | | | |
| 17 | ¿Considera usted que se restringe el derecho al debido proceso de una persona ante la ausencia de una entidad pública que ampare en la vía administrativa los derechos de los locadores de servicios públicos? | | | | | |
| 18 | ¿Considera usted que con la desnaturalización del contrato de locación de servicios se afecta el derecho al trabajo del locador? | | | | | |

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO.

FECHA: Lima, 29 de noviembre del 2024.


GILBERTO C. ESQUIVEL JARA
CÉD. 2003018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO.

FECHA: Lima, 29 de noviembre del 2024.


Dr. Eckermann Paredes Angulo
Codigo: 80416

Anexo 4. Confiabilidad de los Instrumentos de recolección de datos**Confiabilidad del Cuestionario 1**

Cuadro 1: Confiabilidad del Cuestionario 1: Variable X: Contrato de Locación de Servicios

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,797 | 18 |

Nota: Coeficiente que mide la solidez interna del instrumento

En el cuadro 1, se observa que el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach obtenido es 0,797. Resultado que presenta confiabilidad del cuestionario para ser aplicado a las personas de la muestra del estudio.

Confiabilidad del Cuestionario 2

Cuadro 2: Confiabilidad del Cuestionario 2: Variable Y - Derechos Laborales

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,912 | 18 |

Nota: Coeficiente que mide la solidez interna del instrumento

En el cuadro 2, se observa que el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach obtenido es 0,912. Resultado que presenta confiabilidad del cuestionario para ser aplicado a las personas de la muestra del estudio.

Anexo 5. Escala Coeficiente de Pearson

| Valor | Significado |
|---------------|-------------------------------|
| -1 | Correlación negativa perfecta |
| -.09 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -.07 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -.04 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -.02 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -.001 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva perfecta |