



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
DEL PERSONAL OBRERO Y LA NO APLICACIÓN DE LEY N°31298, EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS, 2024

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Gonza Mendoza, Piero Alexis

Asesor

Panduro Angulo, Eckerman

ORCID: 0009-0007-3639-6915

Jurado

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Sarmiento Albacetti, Gladys

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL OBRERO Y LA NO APLICACIÓN DE LEY N.º31298, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	22%	10%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	4%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unfv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.unica.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to UC - Semipresencial / A distancia	1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
9	ebin.pub	<1%
	Fuente de Internet	
10	Submitted to D.A. de Derecho	<1%
	Trabajo del estudiante	
11	repositorio.unap.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
12	qdoc.tips	<1%
	Fuente de Internet	
13	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
14	Submitted to Universidad Continental	<1%
	Trabajo del estudiante	



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE
SERVICIOS DEL PERSONAL OBRERO Y LA NO APLICACIÓN DE LEY
N°31298, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS, 2024

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor:

Gonza Mendoza, Piero Alexis

Asesor:

Panduro Angulo, Eckerman

Cod. ORCID: 0009-0007-3639-6915

Jurados:

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda
Moscoso Torres, Victor Juber

Lima -Perú

2026

DEDICATORIA

A la remembranza de mi madre, Roxana Mendoza Collantes, una extraordinaria persona cuya vida estuvo marcada por la bondad, el amor al prójimo y la generosidad. Su recuerdo permanece vivo en cada enseñanza que me dejó, en cada historia que compartía con cariño sobre sus amigos, su familia y todo aquel grupo humano que formó parte de su vida, a quienes siempre llevó en su corazón. A mi padre, gracias por apoyarme incondicionalmente, por ser un pilar fundamental en este proceso. A mi familia y amigos, por su acompañamiento, comprensión y aliento permanente a lo largo de este camino, a todos ellos, dedico este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a mis docentes, quienes, en el transcurso de mi formación académica, contribuyeron de gran manera en mi crecimiento personal y profesional. Sus enseñanzas, conocimientos y exigencia académica fueron fundamentales para fortalecer mi preparación, ampliar mi perspectiva y consolidar las bases que hicieron posible la realización de esta investigación, asimismo, manifiesto mi especial agradecimiento a mis asesores de tesis, por su valiosa orientación, dedicación y acompañamiento constante durante el desarrollo del presente trabajo. Sus observaciones, recomendaciones y aportes académicos fueron esenciales para enriquecer esta investigación, permitiéndome conducirla con mayor claridad, rigor y compromiso. A todos ellos, mi reconocimiento y gratitud por haber sido parte importante de este logro académico.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	9
1.1.	Descripción y formulación del problema.....	9
1.2.	Antecedentes	13
1.3.	Objetivos	14
	- Objetivo General	14
	- Objetivos Específicos	15
1.4.	Justificación	15
1.5.	Hipótesis	16
II.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	Bases teóricas sobre el tema de investigación	17
III.	MÉTODO	34
3.1.	Tipo de investigación.....	34
3.2.	Ámbito temporal y espacial	34
3.3.	Variables	34
3.4.	Población y Muestra	35
3.5.	Instrumentos.....	35
3.6.	Procedimientos.....	36
3.7.	Análisis de datos	37
3.8.	Consideraciones éticas	37
IV.	RESULTADOS	38
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
VI.	CONCLUSIONES.....	45
VII.	RECOMENDACIONES	46
VIII.	REFERENCIAS	47

IX. ANEXOS	51
------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	35
Tabla 2. Prueba de fiabilidad con alfa de Cronbach del instrumento 1.....	38
Tabla 3. Prueba de fiabilidad con alfa de Cronbach del instrumento 2.....	38
Tabla 4. Estadístico de prueba de normalidad.....	39
Tabla 5. Correlación entre la variable 1 y la variable 2.....	39
Tabla 6. Resultados de correlación del objetivo específico 1.....	40
Tabla 7. Resultados de correlación del objetivo específico 2.....	41
Tabla 8. Resultados de correlación del objetivo específico 3.....	41

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de esta investigación es identificar la relación que existe entre la desnaturalización de contrato de locación de los servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024. **Método:** El enfoque de investigación que se ha seguido fue cuantitativo; de tipo básico; el nivel de investigación ha sido correlacional. La población total de trabajadores y extrabajadores ha sido de 60 personas; la muestra fue también de 60 personas; el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La técnica encuesta se usó para el recojo de datos y el instrumento ha sido el cuestionario con escala de Likert. El análisis de datos se realizó con la hoja de cálculos de Excel y el software estadístico para observar el grado de relación fue el IBM SPSS Statistics. **Resultados:** El resultado para el objetivo principal tuvo una significancia ($p=0,000$) alta y se observó la existencia de una correlación de 0,939. **Conclusiones:** Existe una correlación alta positiva entre las variables desnaturalización de contrato de locación de los servicios del personal y la no aplicación de la Ley N° 31298 ($r=0,939$), de igual modo entre la subordinación y la no aplicación de la mencionada ley ($r=0,931$), entre la permanencia en funciones permanentes y el incumplimiento normativo ($r=0,893$), y entre la retribución económica irregular y la ausencia de fiscalización ($r=0,889$).

Palabras clave: fiscalización, locación de servicio, incumplimiento normativo, ausencia de sanciones, subordinación, permanencia, primacía de la realidad.

ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to identify the relationship between the circumvention of labor contracts for manual laborers and the failure to enforce Law N° 31298 in the District Municipality of Chorrillos in 2024. **Method:** The research approach followed was quantitative; it was basic in nature; and the study was correlational in design. The total population of current and former workers consisted of 60 individuals; the sample also consisted of 60 individuals; and the sampling method was non-probabilistic convenience sampling. A survey technique was used for data collection, and the instrument was a questionnaire with a Likert scale. Data analysis was performed using Excel spreadsheets, and IBM SPSS Statistics software was used to assess the degree of correlation. **Results:** The result for the main objective showed a high level of significance ($p = 0.000$), and a correlation of 0.939 was observed. **Conclusions:** There is a high positive correlation between the variables of misclassification of service provision contracts of personnel and the non-application of Law No. 31298 ($r=0.939$); likewise, a high positive correlation was found between subordination and the non-application of the aforementioned law ($r = 0.931$), between permanence in permanent functions and regulatory non-compliance ($r=0.893$), and between irregular economic remuneration and the absence of supervision ($r=0.889$).

Keywords: supervision, service provision contract, regulatory non-compliance, absence of sanctions, subordination, permanence, primacy of reality

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero municipal como una problemática jurídico-laboral vinculada con la tensión entre la forma contractual civil y la realidad de la prestación personal, subordinada y remunerada del servicio. En el sector público, esta práctica adquiere especial relevancia porque puede operar como mecanismo de sustitución de regímenes laborales que reconocen derechos mínimos, pese a que la Ley N.º 31298 prohíbe a las entidades estatales contratar por locación de servicios cuando las actividades tienen naturaleza subordinada. En ese marco, el estudio se centra en la Municipalidad Distrital de Chorrillos durante el año 2024, con el propósito de examinar si la permanencia de labores obreras bajo contratos civiles se relaciona con la falta de aplicación efectiva de dicha norma.

1.1. Descripción y formulación del problema

En el derecho comparado, la contratación temporal en entidades públicas suele justificarse por necesidades extraordinarias, proyectos específicos o requerimientos acotados en el tiempo. No obstante, los distintos ordenamientos han desarrollado reglas de control para evitar que la temporalidad se convierta en una vía de sustitución del empleo estable. Por ello, las experiencias de México, España y Chile muestran una preocupación común: permitir flexibilidad administrativa sin sacrificar la tutela de los derechos laborales ni admitir vínculos temporales que encubran prestaciones permanentes.

En España, la regulación laboral ha reforzado los límites frente al uso sucesivo de contratos temporales, de modo que la continuidad de la prestación sin causa objetiva puede generar consecuencias de estabilidad. Esta experiencia resulta útil para la presente tesis porque evidencia que la duración, la causa de contratación y la función efectivamente desempeñada constituyen criterios relevantes para diferenciar una necesidad transitoria de una relación laboral encubierta.

En Chile, el empleo municipal también ha sido objeto de discusión pública debido al

crecimiento de plantillas, la utilización de modalidades transitorias y los desafíos de transparencia en la gestión de personal. Aunque su régimen jurídico no es idéntico al peruano, la experiencia chilena permite advertir que el control de la contratación pública no solo debe atender al presupuesto disponible, sino también a la naturaleza real de las funciones ejecutadas y a la rendición de cuentas de las autoridades responsables.

Estas referencias comparadas permiten ubicar el problema peruano dentro de una tendencia más amplia: las administraciones públicas requieren mecanismos de contratación ágiles, pero dicha necesidad no puede justificar la utilización permanente de figuras civiles para cubrir actividades ordinarias, subordinadas o estructurales. La flexibilidad institucional debe coexistir con el principio de legalidad, la tutela del trabajo y la exigencia de responsabilidad funcional.

En el Perú, la Constitución reconoce el trabajo como derecho y deber social, mientras que la legislación laboral desarrolla garantías vinculadas con remuneración, jornada, descanso, beneficios sociales, seguridad y protección frente a prácticas discriminatorias. En ese contexto, la contratación civil mediante locación de servicios es jurídicamente válida solo cuando el prestador actúa con autonomía, sin subordinación ni integración funcional permanente en la organización de la entidad contratante.

La problemática se intensifica cuando entidades públicas recurren a locadores para cubrir labores de limpieza, mantenimiento, serenazgo u otras actividades que, por su continuidad y dependencia operativa, revelan rasgos propios de una relación laboral. En tales supuestos, el principio de primacía de la realidad exige valorar los hechos por encima de la denominación contractual, especialmente cuando concurren prestación personal, subordinación y retribución periódica.

En el caso de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, la información periodística y las denuncias laborales vinculadas con retrasos de pago y condiciones contractuales precarias permiten contextualizar la relevancia práctica del estudio. Sin convertir tales reportes en prueba

definitiva de todos los casos, estos constituyen indicios sociales de una problemática que amerita análisis empírico y jurídico, sobre todo cuando se involucra personal obrero que cumple funciones necesarias para la continuidad del servicio municipal.

Asimismo, los testimonios recogidos en notas periodísticas sobre trabajadores municipales afectados por atrasos remunerativos muestran una dimensión humana del problema: la precariedad contractual no solo genera controversias legales, sino también impactos económicos directos en personas que dependen de ingresos periódicos para sostener obligaciones familiares, tratamientos de salud y necesidades básicas.

Desde el plano jurídico, el eventual uso de contratos de locación de servicios para labores subordinadas expone a la entidad a reclamos administrativos y judiciales, así como a responsabilidades funcionales cuando la contratación se aparta de la Ley N.º 31298. Ello hace necesario examinar la relación entre la desnaturalización contractual y la falta de fiscalización o aplicación normativa dentro de la gestión municipal.

La investigación, por tanto, no se limita a describir una práctica administrativa, sino que busca determinar si los elementos típicos de la relación laboral —subordinación, permanencia en funciones ordinarias y retribución económica regular o irregular— se vinculan estadísticamente con la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos durante el año 2024.

Bajo esa premisa, el problema de investigación se formula desde una perspectiva correlacional: se pretende medir la intensidad de la relación entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la inobservancia de la norma que prohíbe esta modalidad cuando se emplea para actividades subordinadas.

Esta delimitación resulta pertinente porque permite conectar el análisis dogmático laboral con evidencia empírica obtenida mediante encuesta, evitando que la tesis permanezca únicamente en el plano descriptivo o normativo. De esta manera, los resultados permiten valorar la magnitud de la relación entre variables y ofrecer recomendaciones orientadas a mejorar la

fiscalización y la gestión contractual.

En consecuencia, la investigación se desarrolla sobre la base de un problema central y tres problemas específicos, todos ellos orientados a explicar cómo la subordinación, la permanencia y la retribución económica irregular se articulan con la falta de aplicación efectiva de la Ley N.º 31298.

La relevancia del estudio se justifica, además, porque la desnaturalización contractual puede afectar derechos laborales, generar contingencias presupuestales y reproducir prácticas administrativas incompatibles con el principio de primacía de la realidad. Por ello, su estudio en una municipalidad concreta contribuye a visibilizar un problema que puede replicarse en otras entidades públicas.

Finalmente, el análisis de la Municipalidad Distrital de Chorrillos permite abordar un caso específico dentro del ámbito local, donde las necesidades operativas permanentes suelen coincidir con restricciones presupuestales y decisiones administrativas de contratación. Esta tensión es precisamente la que vuelve necesario examinar la relación entre la figura contractual utilizada y la efectiva aplicación de la Ley N.º 31298.

Problema General

¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024?

Problemas Específicos

- ¿Cómo se correlaciona la subordinación en los contratos de locación de servicios con la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación y el incumplimiento de la Ley N.º 31298 en dicha municipalidad?
- ¿De qué manera la retribución económica irregular en estos contratos se asocia con la ausencia de fiscalización de la Ley N.º 31298?

1.2. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Daza (2023) examinó el incumplimiento de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad de San Sebastián, identificando que la contratación mediante locación de servicios continuaba empleándose pese a la prohibición legal aplicable a actividades subordinadas. Su aporte resulta relevante porque ubica el problema en el ámbito municipal y permite advertir que la inobservancia normativa no responde únicamente a desconocimiento jurídico, sino también a prácticas administrativas que requieren control institucional.

Maquera (2022) analizó la vulneración de derechos laborales en contratos de locación de servicios suscritos con trabajadores de limpieza en Collao-Ilave. Aunque su enfoque fue principalmente cualitativo, el estudio permite reconocer que las labores de limpieza pública suelen presentar rasgos de continuidad, dependencia y necesidad permanente, elementos que son útiles para contrastar la realidad laboral de los obreros municipales de Chorrillos.

Peña (2024) abordó la necesidad de reglamentar la Ley N.º 31298, sosteniendo que la ausencia de reglas operativas claras puede favorecer la permanencia de contratos civiles que encubren relaciones laborales. Este antecedente es significativo para la presente tesis porque vincula la desnaturalización contractual con problemas de fiscalización, responsabilidad funcional y ausencia de mecanismos administrativos eficaces.

Tananta y Arrascue (2021) estudiaron la contratación de obreros municipales mediante locación de servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín durante el periodo 2018-2020. Sus hallazgos evidenciaron afectaciones a derechos fundamentales, particularmente seguridad social y estabilidad, lo que permite reforzar la idea de que la contratación civil de personal obrero puede generar consecuencias jurídicas más amplias que la sola irregularidad contractual.

Jara (2022) investigó la aplicación del principio de primacía de la realidad frente a contratos de locación de servicios y órdenes de servicio en la Municipalidad del Callao. Su

trabajo es pertinente porque demuestra que, cuando los hechos revelan prestación personal, horario, órdenes y remuneración, la denominación civil pierde fuerza frente a la realidad del vínculo laboral.

Antecedentes Internacionales

Salazar y Zambrano (2024) estudiaron los factores asociados a la contratación indefinida y permanente en Ecuador, empleando una aproximación cuantitativa. Aunque el contexto normativo difiere del peruano, su aporte metodológico es útil porque muestra la posibilidad de examinar fenómenos laborales mediante variables observables y modelos estadísticos orientados a identificar relaciones entre condiciones de empleo y formas de contratación.

Bernal (2021) analizó el uso abusivo del contrato de prestación de servicios en Colombia como mecanismo de alejamiento del derecho laboral. Este antecedente resulta especialmente relevante por su proximidad conceptual con la locación de servicios peruana: en ambos casos, el problema surge cuando una figura civil o administrativa termina cumpliendo una función de encubrimiento de vínculos subordinados.

Restrepo y Vargas (2023) desarrollaron una revisión normativa, doctrinal y jurisprudencial sobre el contrato de prestación de servicios, la consultoría y el empleo público en Colombia. Su aporte permite observar que la ausencia de criterios claros para diferenciar figuras contractuales aumenta el riesgo de desnaturalización y genera la necesidad de matrices de control que orienten tanto a las entidades públicas como a los trabajadores.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024.

Objetivos Específicos

- Identificar cómo se correlaciona la subordinación en los contratos de locación de servicios con la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024.
- Determinar la relación existente entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación de servicios y el incumplimiento de la Ley N.º 31298 en dicha municipalidad.
- Examinar la relación existente entre la retribución económica irregular en estos contratos se asocia con la ausencia de fiscalización de la Ley N.º 31298.

1.4. Justificación

Justificación teórica

La justificación teórica de la investigación radica en que articula categorías del derecho civil y del derecho laboral para explicar cuándo la locación de servicios conserva su naturaleza autónoma y cuándo, por el contrario, se transforma en un mecanismo de encubrimiento de una relación laboral. Esta discusión permite profundizar en la función del principio de primacía de la realidad, la subordinación y la tutela del trabajador frente a formas contractuales utilizadas en el sector público.

Justificación Práctica

Desde el plano práctico, el estudio contribuye a identificar patrones de contratación que pueden generar contingencias laborales, reclamos administrativos y procesos judiciales contra la entidad municipal. Sus resultados pueden orientar decisiones de gestión pública, fiscalización y regularización contractual, especialmente en actividades obreras de carácter permanente.

Justificación metodológica

La justificación metodológica se sustenta en la utilización de un diseño cuantitativo correlacional, adecuado para medir la relación entre la desnaturalización contractual y la no aplicación de la Ley N.º 31298. El empleo de cuestionarios con escala de Likert y

procesamiento estadístico permite organizar evidencia empírica sobre percepciones y condiciones laborales de trabajadores y extrabajadores vinculados a la municipalidad.

Justificación social

La justificación social se vincula con la necesidad de proteger condiciones laborales dignas para el personal obrero municipal. La investigación busca aportar evidencia que favorezca la prevención de prácticas contractuales precarias y promueva una administración pública compatible con los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento peruano.

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024.

Hipótesis Específicas

- Hay una correlación significativa entre la subordinación en los contratos de locación de servicios con la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024.
- Hay una correlación significativa entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación y el incumplimiento de la Ley N.º 31298 en dicha municipalidad.
- Existe una correlación significativa entre la retribución económica irregular en estos contratos y la ausencia de fiscalización de la Ley N.º 31298.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

El contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios

El contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios responden a lógicas jurídicas distintas. El primero se estructura sobre una prestación personal ejecutada bajo subordinación y remunerada por un empleador; el segundo pertenece al ámbito civil y presupone autonomía del prestador frente al comitente. Esta diferencia es central para la investigación, porque la controversia surge cuando una entidad pública denomina locación de servicios a una relación que, en los hechos, reúne elementos laborales.

Históricamente, la protección del trabajo se consolidó como respuesta a la insuficiencia del derecho civil para regular relaciones marcadas por desigualdad económica y dependencia. La evolución del derecho laboral muestra que la libertad contractual formal no siempre garantiza equilibrio real entre las partes, razón por la cual el Estado fue incorporando estándares mínimos de tutela, remuneración, jornada, seguridad y continuidad.

En esa evolución, la locación de servicios mantuvo su sentido como contrato civil de colaboración autónoma. Sin embargo, cuando el prestador se incorpora a la organización del comitente, cumple horarios, recibe órdenes directas y desarrolla funciones ordinarias, la figura civil pierde coherencia con la realidad de la prestación. Allí aparece la desnaturalización contractual como problema jurídico-laboral.

El derecho del trabajo se justifica, precisamente, por la necesidad de corregir la desigualdad estructural que caracteriza muchas relaciones de prestación de servicios. Por ello, la calificación jurídica del vínculo no puede depender únicamente del nombre asignado en el documento, sino de la manera concreta en que se ejecuta la actividad.

La doctrina laboral ha resaltado que el trabajador no se encuentra en la misma posición

negocial que el empleador o la entidad contratante. En consecuencia, los mecanismos de protección laboral procuran evitar que la necesidad de empleo obligue al prestador a aceptar formas contractuales que reduzcan o desconozcan derechos mínimos.

Desde esta perspectiva, el derecho al trabajo posee una dimensión constitucional, social y económica. Su protección no solo garantiza ingresos, sino también dignidad, seguridad y acceso a condiciones de vida adecuadas, lo cual explica la relevancia de examinar la situación del personal obrero municipal.

Fases del derecho laboral

La primera fase del derecho laboral se vincula con la prohibición o resistencia inicial frente a las formas de organización colectiva de los trabajadores. En esta etapa, la defensa de intereses laborales se enfrentaba a una concepción individualista del contrato, según la cual las partes negociaban en aparente igualdad.

Con el tiempo, la presión social y sindical permitió visibilizar que la negociación individual no bastaba para proteger a quienes dependían de su fuerza de trabajo. Ello impulsó la progresiva creación de normas mínimas destinadas a limitar abusos y reconocer derechos básicos.

La segunda fase puede entenderse como una etapa de tolerancia, en la que las organizaciones de trabajadores empezaron a ser admitidas como actores relevantes de la vida laboral. La intervención colectiva contribuyó a equilibrar parcialmente la relación entre empleadores y trabajadores.

La tercera fase corresponde al reconocimiento jurídico de derechos laborales. En ella, el Estado incorpora reglas sobre jornada, remuneración, seguridad, asociación sindical y protección frente a riesgos, consolidando al derecho laboral como disciplina autónoma frente al derecho civil.

Este desarrollo histórico resulta útil para la tesis porque permite comprender que la locación de servicios no debe emplearse para eludir la finalidad protectora del derecho laboral,

especialmente cuando la prestación real revela subordinación y permanencia.

Legislación Nacional

En el ordenamiento peruano, la Constitución reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y exige que el Estado promueva condiciones que permitan su ejercicio digno. Los artículos 22 a 29 desarrollan garantías vinculadas con remuneración, jornada, descanso, protección frente al despido arbitrario, libertad sindical y negociación colectiva, lo cual impone límites a las formas de contratación que pretendan desconocer derechos laborales.

El Código Civil regula la locación de servicios como una modalidad de prestación civil, caracterizada por el compromiso del locador de ejecutar un servicio para el comitente a cambio de una contraprestación. Sus elementos propios son la autonomía, la temporalidad y la ausencia de subordinación, de manera que su utilización resulta problemática cuando el servicio se presta bajo dirección, fiscalización permanente y dependencia funcional.

- La continuación del servicio una vez finalizado el plazo.
- La prestación continuada de un servicio concreto sin renovación.
- La prórroga de la prestación de un contrato de sustitución.
- Una situación en la que el trabajador demuestre que el contrato puede ser fraudulento o simulado.

Precedentes vinculantes

El precedente Huatuco generó una discusión relevante sobre el ingreso a la administración pública y los límites de la reposición laboral en entidades estatales. Aunque estableció criterios vinculados con concurso público, plaza presupuestada y vacante, su aplicación no puede analizarse de manera aislada frente a casos de obreros municipales y supuestos de fraude contractual.

- Solo tras haber obtenido un puesto vacante y presupuestado en un concurso público (siempre que el puesto sea de duración indefinida) podrá un empleado incorporarse a la

Administración del Estado.

- Si un tribunal determina que un contrato es nulo, se sancionará a los responsables de la contratación de los empleados.
- A fin de que el demandante pueda reclamar la indemnización que le corresponde, el juez remitirá el asunto a los tribunales ordinarios; sin embargo, el procedimiento de amparo no restablecerá los derechos del demandante.
- Una vez publicada la presente resolución, se considerarán desestimadas las reclamaciones que no se ajusten a lo dispuesto en el apartado 1) y no se adoptará ninguna otra medida al respecto.

La Casación Laboral N.º 34268-2019-Cajamarca precisó criterios relevantes para supuestos en los que se verifica fraude en la contratación estatal. Su importancia para esta tesis radica en que reconoce espacios de tutela para trabajadores cuya prestación revela relación laboral pese a la forma contractual utilizada.

- Cuando el demandante mantenga una relación laboral vigente con una entidad pública y se verifique que existió fraude en la contratación, dicha vinculación podrá ser reconocida como una relación laboral de duración indeterminada.
- Cuando la demanda esté relacionada con la nulidad de despido regulada en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como en otras normas especiales aplicables.
- Los servidores comprendidos bajo los alcances de la Ley N° 24041 o del Decreto Legislativo N° 276.
- Los trabajadores obreros que prestan servicios en entidades del sector público.
- Los servidores señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 30057.

- Los trabajadores sujetos al régimen establecido por la Ley N° 30647.
- El personal cuya regulación se encuentra prevista en el artículo 40 de la Constitución Política.

En particular, el tratamiento de los obreros municipales resulta relevante porque sus funciones suelen estar vinculadas con necesidades permanentes de los gobiernos locales. Por ello, la contratación civil de este personal debe examinarse con especial cuidado para evitar la afectación de derechos laborales.

Clasificación de derechos laborales

El derecho al trabajo permite a toda persona acceder a una actividad lícita que asegure medios de subsistencia y desarrollo personal. En el ámbito municipal, este derecho exige que las necesidades permanentes de servicio público no sean cubiertas mediante fórmulas contractuales que priven injustificadamente de protección laboral.

La remuneración justa y oportuna constituye una garantía esencial del vínculo laboral. Su importancia se incrementa cuando se trata de trabajadores obreros, pues los retrasos o pagos irregulares pueden afectar de manera directa la subsistencia del trabajador y de su familia.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación exigen que personas que realizan funciones equivalentes reciban un tratamiento laboral coherente con la realidad de su prestación. La contratación civil de algunos trabajadores para tareas iguales a las de personal formal puede generar diferencias injustificadas.

La igualdad tiene una dimensión subjetiva, relacionada con el derecho de cada persona a no ser tratada arbitrariamente, y una dimensión objetiva, que obliga al Estado a organizar sus prácticas de contratación conforme a criterios razonables y no discriminatorios.

A la libre elección del trabajo. Toda persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo, según el artículo 23, parrafo 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este derecho se refiere a la libertad de cada persona para elegir una carrera profesional que satisfaga sus intereses y le permita desarrollarse en el ámbito laboral.

Por otro lado, López (2024) destaca que la libertad de expresión es esencial en el lugar de trabajo porque su adecuado ejercicio ayudaría a que se forme un entorno laboral seguro y sano. Esto propiciaría un entorno en el que los trabajadores se sientan con poder para compartir sus ideas, expresar preocupaciones y participar en diálogos constructivos que fomenten el respeto por las diferentes perspectivas de cada empleado.

A la libertad de contratación. La Constitución Política del Estado Peruano (1993, art. 2) establece que, toda persona tiene derecho a celebrar contratos con fines lícitos, siempre que dichos contratos no contravengan las normas de orden público; se aplica el derecho a la libertad contractual. Además, la Constitución Política del Estado Peruano (1993, art. 62) establece que la libertad de contratación garantiza que las partes puedan celebrar acuerdos legalmente, de conformidad con las leyes vigentes en el momento de la celebración del contrato.

Por el contrario, la libertad contractual es un derecho subjetivo que protege la autonomía de cada parte para decidir si desea celebrar un contrato, con quién y en qué condiciones. En esencia, los acuerdos voluntarios y las relaciones jurídicas que de ellos se derivan están amparados por la libertad contractual (Landa, 2018).

Al debido proceso. Landa (2018) sostiene que el derecho al debido proceso tiene su origen en el derecho inglés y norteamericano y que se creó para limitar los abusos y las actuaciones arbitrarias de las autoridades en lo que respecta a los derechos individuales. No obstante, este derecho tiene por objeto garantizar la legitimidad de numerosos procesos, incluidos los judiciales, los administrativos y los procedimientos privados (arbitraje), para el Estado peruano.

Además, este derecho se considera un principio fundamental porque, a pesar de haberse desarrollado de forma independiente, depende de la existencia de otros derechos en el marco del procedimiento, como el derecho a la defensa, el derecho a la motivación por escrito, la cosa juzgada y el derecho de recurso; por consiguiente, la vulneración de cualquiera de estos derechos conlleva la vulneración del derecho al debido proceso.

Ala libertad de asociación. El derecho a la libertad de asociación se rige por el artículo 2, inc. 13, de la Constitución Política del Perú, que permite la creación de fundaciones, asociaciones y otras personas jurídicas sin ánimo de lucro sin autorización previa y de conformidad con la ley. Este derecho abarca tanto la libertad de unirse a otros como la posibilidad de abandonar una asociación en cualquier momento, incluso tras haber aceptado un acuerdo en condiciones específicas.

Todos los trabajadores y empleadores, incluidos los del sector no organizado (es decir, aquellos que trabajan sin protección suficiente), tienen libertad para organizarse. Es deber del Estado proteger este derecho sin discriminación por motivos de creencias políticas, ocupación, sexo, color, origen étnico, religión o nacionalidad (OIT, 1919).

A la protección contra el desempleo. El derecho a las prestaciones por desempleo está garantizado en el artículo 23, párrafo 1, de la Constitución Política del Perú, que establece que el objetivo del Estado es proteger a los trabajadores. Además, el artículo 23, apartado 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos garantiza a todas las personas el derecho a las prestaciones por desempleo.

Derechos Específicos

Dado que no pueden ejercerse fuera del lugar de trabajo, estos derechos son exclusivos de dicho entorno. Esto no ocurre en otras relaciones jurídicas, ya que estos derechos son propios del lugar de trabajo, donde el empleado trabaja para el empleador durante un tiempo determinado cada día. Las siguientes categorías se aplican a derechos laborales específicos:

Derecho a una jornada de trabajo: Esta libertad se rige principalmente por el artículo 25 de la Constitución Política del Estado Peruano, que establece que una jornada laboral normal no debe superar las ocho horas diarias ni las cuarenta y ocho horas semanales.

Derecho al salario o remuneración: Según el autor Ferro (2019), la remuneración es de naturaleza intangible y no puede ser retenida ni reducida arbitrariamente por el empleador ni por otras partes, ya que constituye una fuente esencial de ingresos para el empleado y su familia.

El artículo 24 de la Constitución Política del Estado Peruano regula este derecho.

Además, la remuneración se define como una compensación equivalente al nivel de subsistencia por los servicios prestados; en el sector público, la entidad pública remunera al funcionario por el trabajo realizado a lo largo del período de servicio (Boyer, 2019).

Derecho al aguinaldo: Todos los empleados del sector público tienen derecho a una paga extra anual, que consiste en 300 soles que el Gobierno ingresa en sus cuentas en julio y diciembre (Gestión, 2023).

Derecho a días de descanso:

Descanso semanal obligatorio: Todos los empleados tienen derecho a un descanso semanal obligatorio, que consiste en un periodo de tiempo libre remunerado de varias horas consecutivas, preferiblemente los domingos (Ferro, 2019). Además, este descanso debe durar al menos 24 horas consecutivas cada semana. Normalmente se concede a los empleados los domingos, aunque también puede concederse otro día de la semana si ambas partes están de acuerdo (Toyama, 2015).

Feridos no laborales: Los feriados no laborales son días reservados por la legislación nacional como tiempo libre remunerado para los empleados (Ferro, 2019).

Derecho a las vacaciones

Todos los empleados tienen derecho a vacaciones siempre que hayan trabajado en la empresa durante un año completo. Esta prestación tiene por objeto ayudar a los trabajadores a recuperar la energía que gastan durante el trabajo y proporcionarles tiempo para su propio bienestar y el de sus familias.

Del mismo modo, las vacaciones fomentan un equilibrio más saludable entre la vida laboral y la personal en el sector público, y los empleados públicos tienen derecho a vacaciones remuneradas en virtud de diversos contratos de trabajo. Además, se estipula que, tras un año de empleo, el empleado tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones, que pueden dividirse en períodos de al menos 7 días si ambas partes están de acuerdo (Decreto Supremo N.º 013-2019,

2019).

Derecho a los beneficios sociales:

Toyama (2009) define las prestaciones sociales como la compensación que reciben los trabajadores en virtud de su relación laboral. Entre estas prestaciones se incluye la CTS, que se considera una prestación social que proporciona a los empleados una cantidad de dinero para cubrir gastos imprevistos en caso de que se produzca la terminación de su relación laboral.

Por otra parte, la Ley del CTS, aprobada mediante D.S. N.º 001-97-TR, estipula que este derecho surge al término de la relación laboral con el fin de proporcionar apoyo financiero al trabajador y a sus familiares durante su situación de desempleo.

Derecho a la seguridad y salud en el trabajo:

La Ley N.º 29783 regula el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. En sus siete libros se recogen las técnicas de prevención de riesgos laborales. Estos procedimientos se aplican a todos los sectores industriales y de servicios cuyos empleadores y trabajadores estén sujetos al régimen laboral del sector privado peruano. Además, esta ley tiene por objeto crear un sistema de vigilancia de las condiciones de trabajo (Ley N.º 29783, 2011).

Derechos colectivos

El capítulo II del artículo 28 de la Constitución Política Peruana consagra una serie de derechos colectivos, entre los que se incluyen la libertad de huelga, la negociación colectiva y la sindicación. A nivel mundial, los derechos de los trabajadores están protegidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Derecho a la negociación colectiva:

Con el fin de negociar las condiciones de trabajo y otras cuestiones laborales pertinentes, los líderes sindicales y los empleadores, o sus representantes, tienen derecho a la negociación colectiva (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003).

Derecho a la sindicación:

Los trabajadores cuentan con una base sólida para establecer relaciones laborales gracias a su libertad de asociación y a su derecho a afiliarse a sindicatos. Para que este derecho se reconozca plenamente, es necesario que se incluya la libertad de crear, organizar y afiliarse a sindicatos, así como la protección para el ejercicio de sus funciones. La Constitución peruana reconoce este derecho, y el Convenio N.º 87 de la OIT lo regula a nivel mundial (Rosas, 2015).

Además, este derecho prohíbe la discriminación contra los trabajadores por el mero hecho de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Esto incluye la prohibición de tratar de forma diferente a los afiliados y a los no afiliados, siempre que no exista una necesidad justificada para ello (Rosas, 2015).

Derecho a la huelga

Una huelga es un paro laboral pacífico y voluntario autorizado por la mayoría de los empleados públicos, quienes, a continuación, abandonan sus puestos de trabajo. Cuando los empleados públicos deciden ir a la huelga, sus representantes están obligados a notificarlo con antelación a la entidad pública. Una huelga puede ser indefinida o tener una duración determinada (Boyer, 2019). No se considerará alcanzado el quórum requerido si no se cumple esta condición. La huelga debe ser no violenta, voluntaria e implicar el abandono del lugar de trabajo. Es fundamental recordar que, dado que la huelga afecta a todos los empleados de la organización, tanto los trabajadores sindicados como los no sindicados deben ratificar el acuerdo de huelga por motivos legales.

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del texto ordenado del D.L. N.º 25593, la Ley de Relaciones Laborales Colectivas, autorizada por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR y sus reglamentos complementarios, los empleados tienen derecho a la huelga en virtud de lo dispuesto en el D.L. N.º 1057.

Derecho a la seguridad social

Según el profesor Rendón (1980), la seguridad social se considera un conjunto de

políticas diseñadas para prevenir los riesgos sociales y hacer frente a sus consecuencias. Por los siguientes motivos, se sostiene que este derecho pertenece al ámbito laboral:

- Los ingresos de los trabajadores se ven directamente afectados por las actividades relacionadas con la seguridad social, ya que las prestaciones se consideran ingresos indirectos.
- Las cotizaciones son la principal fuente de financiación de la seguridad social.
- Los empleados, ya sean autónomos o asalariados, y sus familias son los principales beneficiarios.

Sin embargo, la Dirección General de la Seguridad Social (DGT) señala que la seguridad social es fundamental, ya que su objetivo es proteger a las personas frente a circunstancias o acontecimientos imprevistos que puedan surgir a lo largo de la vida, como enfermedades, accidentes, fallecimiento, vejez, embarazo, desempleo y maternidad, entre otros, que podrían tener un efecto perjudicial en la vida de las personas y sus familias.

Además, este derecho se considera un derecho humano fundamental, un arma crucial en la lucha contra la discriminación y un instrumento vital para fomentar la inclusión social y reducir la pobreza. Su objetivo es proteger los ingresos de las personas y ofrecer asistencia en todas las etapas de su vida, con especial atención a los grupos más marginados y vulnerables (OHCHR, 1966).

Derecho a la licencia de maternidad y paternidad

Licencia de maternidad y paternidad: La Ley N.º 26644, que establece que todas las trabajadoras embarazadas tienen derecho a 98 días naturales de baja prenatal y posnatal, estableció este derecho (Decreto Supremo N.º 005-2011-TR, 2011). Así mismo, los trabajadores tienen derecho a un permiso de paternidad remunerado. Este derecho es aplicable desde el momento del nacimiento del niño hasta el día en que el bebé recibe el alta hospitalaria; durante ese tiempo, el contrato de trabajo queda suspendido durante cuatro días consecutivos.

Además, para que el empleador apruebe una solicitud de permiso, el empleado debe presentarla con al menos 15 días naturales de antelación (Dolorier, 2010).

Derecho al horario de refrigerio: La pausa para comer es el tiempo que la ley exige que los empleados dediquen a tomar su comida principal, que puede ser el desayuno, el almuerzo o la cena, según las circunstancias. Cabe señalar que el tiempo asignado a la pausa para comer no se incluye en la jornada laboral, salvo que ambas partes acuerden lo contrario (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2019).

Principios laborales

Los principios laborales cumplen una función interpretativa y protectora. En el marco de esta investigación, resultan especialmente relevantes la primacía de la realidad, la continuidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la razonabilidad, la igualdad y el in dubio pro operario, pues todos ellos orientan la calificación de vínculos que formalmente aparecen como civiles pero materialmente pueden ser laborales.

El principio de inmediación pertenece al ámbito procesal y exige que el juez mantenga contacto directo con las partes y con los medios de prueba. Su importancia radica en facilitar una valoración más cercana de los hechos discutidos.

El principio de economía procesal busca que el proceso se desarrolle de manera eficiente, evitando actuaciones innecesarias sin sacrificar el derecho de defensa. En controversias laborales, permite orientar el trámite hacia una solución oportuna.

El principio de causalidad exige que los contratos temporales o modalidades especiales respondan a una causa objetiva. Cuando la causa no existe o no se acredita, la temporalidad puede convertirse en una apariencia destinada a encubrir una relación permanente.

El principio de celeridad procesal busca que los conflictos laborales sean resueltos dentro de plazos razonables, considerando que la demora puede agravar la situación económica y personal del trabajador.

El principio de no discriminación prohíbe diferencias arbitrarias en el tratamiento

laboral. En el tema investigado, impide justificar condiciones precarias para trabajadores que realizan funciones equivalentes a las del personal formal.

El principio de concentración procura reunir actuaciones procesales y evitar dispersión innecesaria del debate. Su finalidad es favorecer decisiones más rápidas y ordenadas.

El in dubio pro operario orienta la interpretación de normas laborales en favor del trabajador cuando existen dudas razonables sobre su sentido. Este criterio refuerza la función tuitiva del derecho del trabajo.

La irrenunciabilidad de derechos impide que el trabajador pierda garantías mínimas por acuerdos formales que desconozcan la protección laboral. Por ello, la aceptación de una locación de servicios no elimina la posibilidad de discutir la verdadera naturaleza del vínculo.

La condición más beneficiosa y la norma más favorable permiten preservar el nivel de tutela más alto cuando concurren varias normas o condiciones aplicables. Su finalidad es evitar retrocesos injustificados en la protección del trabajador.

La razonabilidad exige que las decisiones del empleador o de la entidad pública guarden proporcionalidad y justificación objetiva. En materia contractual, este principio impide utilizar figuras civiles de manera arbitraria para reducir costos laborales.

El principio de igualdad obliga a tratar de manera equivalente a quienes se encuentran en situaciones comparables. Por tanto, la entidad pública debe justificar cualquier diferencia en el régimen contractual de trabajadores que realizan funciones sustancialmente similares.

La continuidad laboral protege la permanencia del trabajador cuando la prestación revela estabilidad y necesidad permanente. En el caso de obreros municipales, este principio permite cuestionar renovaciones sucesivas de contratos civiles para actividades ordinarias.

Primacía de la realidad y presunción de laboralidad

El principio de primacía de la realidad dispone que, en caso de discrepancia entre los documentos y los hechos, prevalecen estos últimos. Su aplicación es decisiva para identificar contratos de locación de servicios que, pese a su apariencia civil, funcionan como relaciones

laborales subordinadas.

En controversias laborales, la autoridad debe examinar cómo se ejecutó realmente el servicio: quién impartía órdenes, si existía horario, si la labor era permanente, si el pago era periódico y si el trabajador estaba integrado a la organización. Estos elementos permiten superar la apariencia formal del contrato.

La presunción de laboralidad refuerza la protección del trabajador al desplazar el análisis desde la carga formal del documento hacia la constatación de la prestación personal. Si se acredita la existencia de servicios personales y subordinados, corresponde valorar la naturaleza laboral del vínculo conforme a la normativa aplicable.

Definición de concepto

Contraprestación u honorarios. En la locación de servicios, la contraprestación constituye el pago pactado por el servicio autónomo prestado. Cuando dicho pago asume periodicidad y características propias de una remuneración, puede convertirse en un indicio de laboralidad.

Contrato civil. Es el acuerdo destinado a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales. En el tema estudiado, la locación de servicios es válida siempre que no encubra una relación laboral subordinada.

Funciones. Son las tareas asignadas a una persona u órgano dentro de una organización. Para esta tesis, interesa identificar si las funciones del locador corresponden a actividades permanentes de la municipalidad.

Informe de actividades. Es el documento mediante el cual el locador comunica el cumplimiento del servicio encargado. Su existencia no descarta por sí sola la laboralidad si los hechos revelan subordinación.

Independencia. Es la capacidad del prestador para organizar la ejecución del servicio sin órdenes permanentes del comitente. La ausencia de independencia constituye un indicador relevante de desnaturalización.

Modalidad contractual. Es la forma jurídica elegida para regular una prestación. En materia laboral, la modalidad no debe contradecir la realidad de la relación ni utilizarse para reducir derechos.

Temporalidad. Es la limitación objetiva del vínculo a una necesidad concreta y acotada. La renovación indefinida de contratos de locación puede evidenciar que la necesidad es permanente.

Relación laboral. Es el vínculo caracterizado por prestación personal, subordinación y remuneración. Cuando estos elementos concurren, la protección laboral debe prevalecer sobre la denominación contractual.

Trabajo temporal. Es aquel vinculado con necesidades de duración limitada. Su utilización en el sector público debe responder a causas reales y no a la cobertura ordinaria de funciones permanentes.

Ley N.º 31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar mediante la modalidad de locación de servicios

La finalidad de la Ley N.º 31298, es evitar que el Estado utilice contratos civiles para cubrir funciones que, por sus características reales, corresponden a una relación laboral y requieren tutela normativa.

Texto y Objetivo de la Ley

El objeto de la Ley N.º 31298 es impedir la contratación civil de personal cuando la prestación revela continuidad, subordinación o integración funcional en la entidad pública. La norma alcanza a los poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales, gobiernos locales, entidades descentralizadas, programas y proyectos especiales. Asimismo, prevé responsabilidad administrativa, civil o penal para quienes autoricen contrataciones prohibidas, salvo supuestos urgentes y temporales debidamente justificados.

Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la Ley N.º 31298 comprende a las entidades del sector

público en sus distintos niveles. Esta amplitud es relevante porque incluye a las municipalidades distritales, de modo que la gestión local de personal también debe adecuarse a la prohibición de contratar locadores para funciones subordinadas.

En esa línea, la Municipalidad Distrital de Chorrillos se encuentra dentro del alcance de la norma. Por tanto, si contrata personal obrero mediante locación de servicios para labores permanentes y sujetas a dirección, corresponde evaluar si existe una inobservancia de la ley y una posible desnaturalización contractual.

Reglas y Prohibiciones

La regla central de la ley es la prohibición de emplear locación de servicios para cubrir puestos o funciones con rasgos de subordinación. Solo se admiten servicios urgentes, temporales y debidamente justificados, con duración limitada. Esta excepción debe interpretarse de manera restrictiva, pues de lo contrario podría vaciarse el contenido protector de la norma.

Consecuencias y Responsabilidades

El incumplimiento de la Ley N.º 31298 puede generar responsabilidad de los funcionarios que solicitan, autorizan o mantienen contrataciones prohibidas. Además, produce contingencias laborales para la entidad, pues los trabajadores afectados pueden invocar la primacía de la realidad y reclamar el reconocimiento de derechos laborales.

Impacto y Debate

El impacto de la Ley N.º 31298 radica en su finalidad de reducir la precariedad contractual en el sector público. Sin embargo, su aplicación enfrenta dificultades vinculadas con restricciones presupuestales, necesidades operativas inmediatas, falta de fiscalización y ausencia de procedimientos internos claros para reconducir vínculos civiles hacia modalidades laborales válidas.

El debate se centra en equilibrar dos exigencias: por un lado, la administración necesita mecanismos de contratación que respondan a situaciones urgentes; por otro, dicha flexibilidad

no puede justificar la cobertura permanente de funciones subordinadas mediante contratos civiles. El punto de equilibrio debe encontrarse en la justificación estricta de las excepciones y en la fiscalización efectiva.

La falta de reglamentación suficiente o de controles administrativos puede facilitar interpretaciones laxas de la norma. Por ello, la aplicación de la Ley N.º 31298 requiere lineamientos institucionales, identificación de puestos permanentes, evaluación de riesgos laborales y responsabilidades claras para los funcionarios involucrados.

En síntesis, la Ley N.º 31298 constituye el eje normativo de esta investigación, porque conecta la desnaturalización de la locación de servicios con la obligación estatal de impedir contrataciones civiles para funciones subordinadas. Su no aplicación puede generar precariedad, litigiosidad y afectación de derechos laborales.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, debido a que busca medir la relación entre dos variables: la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N.º 31298. Este diseño resulta pertinente porque no pretende manipular variables, sino observar su comportamiento en un contexto específico y establecer el grado de asociación existente entre ellas.

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Chorrillos durante el año 2024. El ámbito espacial se justifica porque la problemática se vincula con trabajadores y extrabajadores obreros que prestaron servicios en dicha entidad edil, mientras que el ámbito temporal responde al periodo seleccionado para el recojo y análisis de la información.

3.3. Variables

Variable 1: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero.

Dimensión 1: Subordinación: Dependencia jerárquica, horarios fijos y supervisión directa.

Dimensión 2: Permanencia: Ejecución prolongada de funciones propias y permanentes de la entidad.

Dimensión 3: Retribución económica: Pagos periódicos equiparables a remuneraciones laborales, sin beneficios sociales.

Variable 2: No aplicación de la Ley N.º 31298.

Dimensión 1: Falta de fiscalización: Ausencia de inspecciones por Sunafil o Servir, permitiendo contratos irregulares.

Dimensión 2: Incumplimiento normativo: Uso de contratos civiles pese a la prohibición

específica para funciones subordinadas.

Dimensión 3: Ausencia de sanciones: No imposición de multas a funcionarios responsables de desnaturalizaciones.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Desnaturalización de contrato de locación de los servicios del personal (V1) (Adaptado de Correa et al. (2023))	Subordinación	Cumplimiento de horarios establecido Recepción de órdenes directas de superiores	Ítem 1-5	Likert
	Permanencia	Contratos reiterados Cumplimiento de jornada	Ítem 6-10	Likert
	Retribución económica	Pago periódico Monto fijo de pago	Ítem 11-15	Likert
No aplicación de la Ley N° 31298 (V2)	Falta de fiscalización	Inspecciones laborales Falta de control	Ítem 1-5	Likert
	Incumplimiento normativo	Uso indebido de contratos Aplicación incorrecta de la Ley N° 31298	Ítem 6-10	Likert
	Ausencia de sanciones	Ausencia de sanciones laborales Tolerancia a irregularidades Falta de medidas correctivas	Ítem 11-15	Likert

3.4. Población y Muestra

La población estuvo conformada por 60 personas entre trabajadores y extrabajadores que prestaron servicios como personal obrero de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Chorrillos. Se trabajó con una muestra de 60 participantes, empleándose muestreo no probabilístico por conveniencia, debido al acceso disponible a personas vinculadas con la problemática investigada y a la sensibilidad del tema objeto de estudio.

3.5. Instrumentos

Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios estructurados con escala de

Likert. El primer instrumento midió la variable desnaturalización de los contratos de locación de servicios, distribuida en tres dimensiones: subordinación, permanencia y retribución económica. El segundo instrumento midió la variable no aplicación de la Ley N.º 31298, considerando las dimensiones falta de fiscalización, incumplimiento normativo y ausencia de sanciones. En ambos casos, las respuestas se organizaron en cinco alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez de los instrumentos de recolección de datos.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) sostienen que la validez de un instrumento se refiere a su capacidad para medir de manera adecuada aquello que pretende evaluar. Bajo ese criterio, los cuestionarios fueron sometidos a revisión por especialistas, a fin de verificar su pertinencia, claridad y coherencia con las variables y dimensiones del estudio.

La validación fue realizada por docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal con experiencia en materias vinculadas al derecho laboral y civil. La revisión se efectuó mediante criterios de evaluación del instrumento, obteniéndose una calificación favorable para su aplicación.

3.6. Procedimientos

El procedimiento de investigación comprendió las siguientes etapas:

Primero: delimitación del problema de investigación y revisión del marco normativo y doctrinal aplicable.

Segundo: formulación de objetivos e hipótesis, manteniendo correspondencia con las variables de estudio.

Tercero: determinación del enfoque, tipo, nivel y diseño metodológico.

Cuarto: identificación de la población, selección de la muestra y elaboración de los instrumentos.

Quinto: validación de los instrumentos de recolección de datos por juicio de expertos.

Sexto: aplicación de los cuestionarios a trabajadores y extrabajadores vinculados con la

problemática.

Séptimo: procesamiento de la información mediante matriz de datos y análisis estadístico en IBM SPSS Statistics.

Octavo: interpretación de resultados, discusión con antecedentes y formulación de conclusiones y recomendaciones.

3.7. Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron organizados en una matriz de tabulación y procesados mediante IBM SPSS Statistics. Se aplicaron pruebas de confiabilidad, normalidad y correlación, con el propósito de evaluar la consistencia de los instrumentos y determinar el grado de relación entre las variables y sus dimensiones.

3.8. Consideraciones éticas

La investigación respetó criterios éticos vinculados con la propiedad intelectual, la objetividad en el tratamiento de datos y la protección de los participantes. Las fuentes fueron citadas conforme al estilo APA, y las respuestas recogidas fueron tratadas de manera anónima y confidencial, considerando la sensibilidad laboral del tema investigado.

IV. RESULTADOS

Alfa de Cronbach

Se evaluó la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable desnaturalización de los contratos de locación de servicios. El resultado obtenido permite afirmar que el cuestionario presenta consistencia interna adecuada para el análisis de la variable.

Tabla 2

Prueba de fiabilidad con alfa de Cronbach del instrumento 1

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,969		15	

La Tabla 2 muestra un alfa de Cronbach de 0,969 para el primer instrumento. Este valor se ubica en un nivel excelente de confiabilidad, por lo que el cuestionario aplicado para medir la variable 1 ofrece consistencia interna suficiente para el tratamiento estadístico de la información.

Tabla 3

Prueba de confianza con alfa de Cronbach del instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,968	15

La Tabla 3 presenta un alfa de Cronbach de 0,968 para el instrumento correspondiente a la variable no aplicación de la Ley N.º 31298. Dicho resultado evidencia un nivel excelente de confiabilidad y respalda el uso del cuestionario para el análisis de la segunda variable.

Prueba de normalidad

Tabla 4*Estadístico de prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de los contratos de locación	,132	60	,011	,958	60	,037
No aplicación de Ley N° 31298	,124	60	,023	,964	60	,076

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 4 presenta los resultados de la prueba de normalidad aplicada a una muestra de 60 participantes. A partir del criterio estadístico asumido en el procesamiento de datos, se determinó la procedencia del análisis correlacional mediante el coeficiente de Pearson.

Nivel de correlación entre la variable 1 y la variable 2

Luego de efectuar el análisis de normalidad y conforme al procedimiento estadístico asumido en la investigación, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables principales.

Tabla 5*Correlación entre la variable 1 y la variable 2*

Correlaciones^b			
		Desnaturalización de los contratos de locación	No aplicación de Ley N° 31298
Desnaturalización de los contratos de locación	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
No aplicación de Ley N° 31298	Correlación de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por listas=60

Respecto del objetivo general, la Tabla 5 evidencia una correlación positiva alta entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos durante el año 2024. El coeficiente obtenido fue $r = 0,939$, con una significancia de $p = 0,000$, lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa.

Resultados de correlación del objetivo específico 1

Tabla 6

Resultados de correlación del objetivo específico 1

Correlaciones ^b		Dimensión	
		Subordinación de la variable	No aplicación de Ley N.º 31298
		1	31298
Dimensión Subordinación de la variable 1	Correlación de Pearson	1	,931**
	Sig. (bilateral)		,000
No aplicación de Ley N.º 31298	Correlación de Pearson	,931**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por listas=60

En relación con el primer objetivo específico, la Tabla 6 muestra una correlación positiva alta entre la subordinación en los contratos de locación de servicios y la no aplicación de la Ley N.º 31298. El coeficiente reportado fue $r = 0,931$, con una significancia de $p = 0,000$. Este resultado indica que la presencia de órdenes, horarios, supervisión o dependencia funcional se asocia de manera significativa con la falta de aplicación efectiva de la norma.

Resultados de correlación del objetivo específico 2

Tabla 7

Resultados de correlación del objetivo específico 2

Correlaciones ^b			
		Dimensión Permanencia de la variable 1	No aplicación de Ley N° 31298
Dimensión Permanencia de la variable 1	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
No aplicación de Ley N° 31298	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por listas=60

En cuanto al segundo objetivo específico, la Tabla 7 evidencia una correlación positiva alta entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación y el incumplimiento de la Ley N.º 31298. El coeficiente obtenido fue $r = 0,893$, con una significancia de $p = 0,000$, lo que permite sostener que la continuidad en labores ordinarias se relaciona con el uso indebido de la contratación civil.

Resultados de correlación del objetivo específico 3

Tabla 8

Resultados de correlación del objetivo específico 3

Correlaciones ^b			
		Dimensión Retribución económica de la variable 1	No aplicación de Ley N° 31298
Dimensión Retribución económica de la variable 1	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
No aplicación de Ley N° 31298	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. N por listas=60

Respecto del tercer objetivo específico, la Tabla 8 muestra una correlación positiva alta

entre la retribución económica irregular y la ausencia de fiscalización de la Ley N.º 31298. El coeficiente obtenido fue $r = 0,889$, con una significancia de $p = 0,000$. Este resultado evidencia que las formas de pago asociadas a vínculos civiles, cuando presentan rasgos de remuneración laboral o irregularidad, se relacionan con déficits de control institucional.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados confirman la hipótesis general, al evidenciar una relación positiva alta entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N.º 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos durante el año 2024. Este hallazgo coincide con Daza (2023), quien identificó la persistencia de contrataciones por locación de servicios para actividades subordinadas en una municipalidad, pese a la prohibición normativa. En ambos casos, la problemática revela que la inobservancia de la ley no se reduce a una cuestión formal, sino que compromete la gestión pública del personal y la tutela de derechos laborales.

En cuanto a la primera hipótesis específica, la correlación positiva alta entre subordinación y no aplicación de la Ley N.º 31298 confirma que los rasgos de dependencia jerárquica, supervisión y cumplimiento de órdenes son indicadores relevantes para cuestionar la naturaleza civil del contrato. Este resultado se relaciona con Maquera (2022), quien evidenció que el personal de limpieza municipal contratado bajo locación de servicios puede ver afectados sus derechos cuando realiza labores bajo condiciones propias de una relación laboral.

Respecto de la segunda hipótesis específica, la correlación positiva alta entre permanencia en funciones permanentes e incumplimiento normativo demuestra que la continuidad de labores ordinarias es un factor central para identificar la desnaturalización. Este hallazgo dialoga con Bernal (2021), quien advirtió que el contrato de prestación de servicios en Colombia pasó de ser una figura excepcional a una práctica extendida en el sector público, generando riesgos de encubrimiento laboral.

Finalmente, la tercera hipótesis específica se ve respaldada por la correlación positiva alta entre retribución económica irregular y ausencia de fiscalización. Este resultado es compatible con Restrepo y Vargas (2023), quienes resaltaron la necesidad de diferenciar con claridad las modalidades contractuales y de establecer herramientas de control para prevenir el uso indebido de contratos de prestación de servicios en la administración pública. En el caso

peruano, la ausencia de fiscalización puede favorecer pagos que, aunque formalmente se presenten como honorarios, en la práctica se asemejan a remuneraciones laborales sin los beneficios correspondientes.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N.º 31298. El coeficiente de Pearson fue $r = 0,939$, con una significancia de $p = 0,000$, lo que evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

6.2. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre la dimensión subordinación y la no aplicación de la Ley N.º 31298. El coeficiente obtenido fue $r = 0,931$, con una significancia de $p = 0,000$, lo que demuestra que la presencia de órdenes, supervisión y dependencia funcional se relaciona directamente con la falta de aplicación efectiva de la norma.

6.3. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre la dimensión permanencia y la no aplicación de la Ley N.º 31298. El coeficiente obtenido fue $r = 0,893$, con una significancia de $p = 0,000$, lo que revela que la continuidad en funciones permanentes bajo contratos de locación se vincula con el incumplimiento de la referida ley.

6.4. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre la dimensión retribución económica y la no aplicación de la Ley N.º 31298. El coeficiente obtenido fue $r = 0,889$, con una significancia de $p = 0,000$, lo que evidencia que la retribución económica irregular bajo contratos de locación se relaciona con la ausencia de fiscalización y aplicación efectiva de la norma.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. A partir del resultado del objetivo general, se recomienda fortalecer los mecanismos de supervisión y control del cumplimiento de la Ley N.º 31298 en las entidades públicas. Para ello, resulta necesario implementar lineamientos internos de contratación, alertas de riesgo laboral y revisiones periódicas que permitan identificar oportunamente contratos civiles que encubran relaciones laborales.

7.2. Conforme al resultado del primer objetivo específico, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Chorrillos establezca criterios internos para diferenciar la coordinación propia de una locación de servicios de la subordinación laboral. Dichos criterios deben considerar órdenes directas, control de horario, supervisión permanente y potestad sancionadora.

7.3. En atención al segundo objetivo específico, se recomienda revisar la continuidad de los contratos de locación de servicios utilizados para labores obreras. Cuando las funciones sean permanentes, ordinarias o estructurales, la entidad debe evaluar su reconducción hacia modalidades laborales compatibles con el ordenamiento vigente.

7.4. Respecto del tercer objetivo específico, se recomienda que las entidades fiscalizadoras refuercen el control sobre los pagos realizados a locadores que cumplen funciones permanentes. La periodicidad, regularidad y equivalencia económica con una remuneración laboral deben ser consideradas indicadores de posible desnaturalización contractual.

VIII. REFERENCIAS

- Ávalos, O. (2012). El amparo laboral (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.
- Bardales, A., & Quispe, G. (2009). Guía práctica de probanza de la relación laboral (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.
- Bernal Moreno, E. M. (2021). El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81117>
- Boza Pró, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Fondo Editorial PUCP. <https://hdl.handle.net/20.500.14657/173145>
- Boyer Carrera, J. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales (1.^a ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Campos Torres, S. (2008). Manual de gestión de recursos humanos (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.
- Casación Laboral N.º 34268-2019-Cajamarca. (2022, 6 de octubre).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1948). Documentos básicos en materia de derechos humanos en el sistema interamericano. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/introduccion.asp>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). Informe de actividades 2017. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2026-03/IA_2017.pdf
- Constitución Política del Perú. (1993). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1978). https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Correa-Calderón, E. C., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., & Morales-Salazar, P. O. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú. *Iustitia Socialis*, 8(2), 72–89.

https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/2898

Decreto Legislativo N.º 295, Código Civil. (1984).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60>

Decreto Supremo N.º 005-2011-TR, Decreto Supremo que reglamenta la Ley N.º 26644. (2011, 17 de mayo).

https://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-005-2011-TR.pdf

Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (2003). <https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-ley-relaciones-colectivas-trabajo-decreto-supremo-010-2003-tr-actualizado/>

Decreto Supremo N.º 013-2019-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1405. (2019, 5 de febrero).

Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (2006, 22 de julio).

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

Real Academia Española. (2023). Relación laboral. En Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/relaci%C3%B3n-laboral>

El Peruano. (2022, 9 de diciembre). Delimitan alcances de la subordinación en el trabajo. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/198676-delimitan-alcances-de-la-subordinacion-en-el-trabajo>

Expediente N.º 05057-2013-PA/TC-Junín. (2015, 16 de abril). Tribunal Constitucional del Perú.

Ferro Delgado, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú (5.ª ed.). Fondo Editorial PUCP.

Gestión. (2023, 3 de marzo). Contratos de locación de servicios: ¿Cómo usarlos correctamente? 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 (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.

Gonzales Ramírez, L. Á., & 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 (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.

Jara Trebejo, L. A. (2022). La primacía de la realidad y los contratos de locación de servicios, Callao-2020 [Tesis, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98405>

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

Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011, 20 de agosto).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

LP Derecho. (2021, 26 de agosto). ¿Cuál es la diferencia entre contrato de trabajo y locación de servicios? LP Derecho. <https://lpderecho.pe/diferencia-contrato-trabajo-locacion-servicios/>

Nava Guibert, L. (2019). Preguntas frecuentes en el ámbito del derecho laboral. Universidad de San Martín de Porres. <https://es.scribd.com/document/842459140/nava-gl>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1966, 16 de diciembre). 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>

Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., & Gonzales Ramírez, L. (2019). Los contratos de trabajo: Régimen jurídico en el Perú (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.

- Real Academia Española. (s. f.). Diccionario de la lengua española. <https://www.rae.es/>
- Rendón Vásquez, J. (1980). La administración pública del trabajo. Open Library. https://openlibrary.org/books/OL3226668M/La_administracio%CC%81n_pu%CC%81blica_del_trabajo
- Rosas Alcántara, J. (2015). El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.
- Sanguineti Raymond, W. (1988). El contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo. Cultural Cuzco.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2004). Estudio sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional (1.^a ed.). Editora Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos: Derechos fundamentales e ideario empresarial (1.^a ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú: Enfoque teórico-práctico (1.^a ed.). Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). Guía laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes (7.^a ed.). Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., Sanguineti Raymond, W., Alva Canales, A., Cavalié Cabrera, P., Puntriano Rosas, C., Potozén Braco, B. G., & Huamán Estrada, E. (2010). Manual de actualización laboral (1.^a ed.). Gaceta Jurídica

Anexo 1

IX. ANEXOS

Matriz de consistencia

RELACION DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL OBRERO Y LA NO APLICACIÓN DE LEY N° 31298, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS, 2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General	Variable 1	Enfoque:
¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024?	Determinar la relación que existe entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024.	Existe una relación significativa entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal obrero y la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024.	Desnaturalización de contrato de locación de los servicios del personal: Subordinación, permanencia y retribución económica.	cuantitativo. Nivel: correlacional. Tipo: no experimental. Muestreo: no probabilístico por conveniencia.
Específicos	Específicos	Específicos	Variable 2	

¿Cómo se correlaciona la subordinación en los contratos de locación de servicios con la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024? ¿Qué relación existe entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación y el incumplimiento de la Ley N° 31298 en dicha municipalidad? ¿De qué manera la retribución económica irregular en estos contratos se asocia con la ausencia de fiscalización de la Ley N° 31298?	Identificar cómo se correlaciona la subordinación en los contratos de locación de servicios con la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024 Determinar la relación existente entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación y el incumplimiento de la Ley N° 31298 en dicha municipalidad. Examinar la relación existente entre la retribución económica irregular en estos contratos se asocia con la ausencia de fiscalización de la Ley N° 31298.	Hay una correlación significativa entre la subordinación en los contratos de locación de servicios con la no aplicación de la Ley N° 31298 en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, 2024. Hay una correlación significativa entre la permanencia en funciones permanentes bajo contratos de locación y el incumplimiento de la Ley N° 31298 en dicha municipalidad. Existe una correlación significativa entre la retribución económica irregular en estos contratos y la ausencia de fiscalización de la Ley N° 31298.	La no aplicación de la Ley N° 31298: Falta de fiscalización, incumplimiento normativo y ausencia de sanciones.
---	---	--	--

Anexo 2

Los instrumentos de medición.

Escala de respuesta para ambas variables:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Para medir la correlación de las variables exclusivamente con trabajadores bajo contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Chorrillos (2024), se han elaborado las 30 preguntas en escala de Likert (1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre), centradas en su percepción directa y experiencias vividas.

Variable 1: Desnaturalización de contratos (15 ítems)

Dimensión 1: Subordinación (Preguntas 1-5)

1. Recibo órdenes directas y diarias de jefes o coordinadores municipales sobre cómo realizar mis labores.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

2. Debo cumplir horarios fijos de entrada y salida establecidos por la municipalidad, como cualquier empleado.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

3. Mis actividades son supervisadas constantemente por autoridades municipales que corrigen mi trabajo.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

4. Dependiendo de instrucciones específicas de la entidad para ejecutar tareas permanentes del distrito.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

5. Me aplican sanciones verbales o advertencias por no seguir normas internas de la

municipalidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Dimensión 2: Permanencia (Preguntas 6-10)

6. Mi contrato de locación se renueva mes a mes para hacer las mismas funciones permanentes del serenazgo.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

7. He trabajado más de 12 meses continuos en labores esenciales y cotidianas de la municipalidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

8. Las tareas que realizo son propias y permanentes de la estructura orgánica municipal de Chorrillos.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

9. No rotan ni contratan personal nuevo para las funciones que yo cubro de manera prolongada.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

10. Mi contrato se extiende indefinidamente sin que termine el proyecto temporal prometido.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Dimensión 3: Retribución económica (Preguntas 11-15)

11. Mi pago mensual por locación equivale al sueldo básico de un obrero formal en la municipalidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

12. Recibo pagos quincenales o mensuales regulares, similares a una planilla laboral.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------

13. No me otorgan CTS, gratificaciones ni vacaciones pagadas por mis servicios continuos.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

14. Mi retribución cubre necesidades básicas laborales, pero sin seguros ni aportes previsionales.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

15. Tengo retrasos frecuentes en mis pagos que afectan mi economía familiar.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Variable 2: No aplicación de la Ley N° 31298 (15 ítems)

Dimensión 1: Falta de fiscalización (Preguntas 1-5)

1. Nadie de Sunafil o Servir ha inspeccionado mis condiciones de contrato de locación en la municipalidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

2. No hay controles internos ni auditorías sobre la legalidad de mi contrato de servicios.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

3. La municipalidad aprueba mis contratos sin verificar si son para funciones subordinadas permanentes.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

4. Mis denuncias sobre irregularidades no generan visitas de inspección laboral inmediata.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

5. Falta documentación previa que justifique mi contrato como temporal y no permanente.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Dimensión 2: Incumplimiento normativo (Preguntas 6-10)

6. Mi contrato es civil de locación pese a que realizo labores subordinadas prohibidas por la Ley 31298.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

7. La municipalidad ignora que mis funciones permanentes requieren contrato laboral formal.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

8. Uso contrato de locación para evitarme beneficios laborales que debería tener por primacía de la realidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

9. Persisten estos contratos para evadir obligaciones legales de la normativa pública del año 2021.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

10. La gerencia municipal prioriza locaciones civiles sobre contratos laborales regulados.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Dimensión 3: Ausencia de sanciones (Preguntas 11-15)

11. No se multa a funcionarios que aprueban contratos de locación desnaturalizados como el mío.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	------------	---------	--------------	---------

12. Las irregularidades en mi contrato no generan sanciones administrativas a responsables.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

13. Denuncias como la mía no derivan en procesos judiciales efectivos contra la municipalidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

14. Los jefes rotan sin consecuencias por repetir contratos irregulares año tras año.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

15. Mi situación laboral no activa correcciones ni inhabilidades para los funcionarios involucrados.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE