

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**Desnaturalización de los contratos de locación de servicios
y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo
Supraprovincial Ayacucho 2022.**

Para optar el título profesional de:

ABOGADA

PRESENTADO POR:

Bach. Cindya Yakelyn CONDE NUÑEZ

ASESOR:

Mtro. Richard ALMONACID ZAMUDIO

AYACUCHO - PERÚ

2025

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y a los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, cuyo compromiso y excelencia académica han sido fundamentales en mi formación profesional. Su dedicación y conocimiento han despertado en mí una profunda vocación por el Derecho.

A mi asesor, por su valiosa orientación, motivación y paciencia a lo largo de la elaboración de esta tesis, guiándome con sabiduría en cada etapa del proceso.

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia, que ha sido un pilar fundamental en cada paso de este camino, principalmente a mi madre, quien con su ejemplo me ha enseñado que el esfuerzo y el sacrificio son esenciales para alcanzar cualquier meta.

ÍNDICE

Resumen	9
Abstrac.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Definición del problema de investigación.....	14
1.2.1 Problema principal.....	14
1.2.2 Problemas secundarios	14
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Hipótesis general	15
1.5 Hipótesis secundarias	16
1.6 Delimitación	16
1.7 Justificación e importancia	16
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Antecedentes del problema.....	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	19
2.1.3 Antecedentes locales.....	21

2.2	Bases teóricas	22
2.2.1	Derecho laboral.....	22
2.2.2	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	26
2.2.3	Vulneración de los derechos laborales	30
2.2.4	Principio de primacía de la realidad	32
2.2.5	Reformas propuestas.....	36
2.3	Marco conceptual	39
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		44
3.1	Enfoque de investigación.....	44
3.2	Nivel de investigación	44
3.3	Tipo de investigación.....	46
3.4	Método de investigación.....	47
3.5	Diseño de la investigación.....	47
3.6	Universo, población y Muestra.....	48
3.6.1	Población	49
3.6.2	Muestra	49
3.7	Técnicas en instrumentos de recojo de la información.....	51
3.7.1	Instrumentos	52
3.8	Procesamiento de datos recolectados	53
3.9	Definición conceptual y operacionalización de las variables	53
3.9.1	Variable independiente	53
3.9.2	Variable dependiente	54

3.9.3	Operacionalización de variables	49
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		51
4.1	Interpretación de resultados	51
4.2	Resultados del cuestionario	74
4.3	Discusión de resultados	95
4.3.1	Contrastación de hipótesis	99
4.4	Hipótesis secundarias	100
CONCLUSIONES		102
RECOMENDACIONES		104
BIBLIOGRAFÍA		106
	Variable independiente.....	6
	Variable dependiente.....	6
	Muestra.....	6

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿En su opinión, los contratos de locación de servicios reflejan una relación laboral encubierta (desnaturalización del contrato)?	74
Tabla 2 ¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios no acceden a condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo?.....	76
Tabla 3 ¿Cree que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores?.....	78
Tabla 4 ¿Considera usted que la falta de fiscalización contribuye al aumento de la desnaturalización de contratos de locación de servicio?	80
Tabla 5 ¿Considera que la falta de beneficios laborales (como seguro social y vacaciones) es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?	82
Tabla 6 ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados para evitar el pago de derechos laborales?	84
Tabla 7 ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios influye en la vulneración de derechos laborales?	86
Tabla 8 ¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios sufren más despidos arbitrarios?.....	89
Tabla 9 ¿En su experiencia, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios incrementa la inestabilidad laboral?	91
Tabla 10 ¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales?	93

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue identificar cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta y vulnera los derechos laborales de los trabajadores en los casos tramitados ante el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, que integra el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos, con un nivel descriptivo, de tipo aplicado, y con un diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Para la recolección de información se aplicaron las técnicas de análisis documental y encuesta; como instrumentos se utilizaron una ficha de análisis documental para examinar 26 sentencias judiciales sobre demandas por reconocimiento de vínculo laboral, un cuestionario estructurado dirigido a 35 abogados laboristas, y un registro bibliográfico que permitió organizar y sistematizar información relevante proveniente de libros, tesis, artículos científicos y normativa legal sobre desnaturalización contractual y derecho laboral. Los resultados revelan que el 88.46 % de las sentencias fueron declaradas fundadas, reconociéndose en la mayoría de casos una relación laboral encubierta bajo contratos civiles; además, el 80 % de los abogados encuestados considera que estos contratos “casi siempre” reflejan subordinación, y otro 80 % opina que la falta de fiscalización contribuye a la persistencia del problema. Se concluye que la desnaturalización contractual vulnera el derecho laboral al impedir el acceso a beneficios como la seguridad social, la estabilidad y las gratificaciones, configurando una práctica recurrente que afecta gravemente a los trabajadores del sector público y privado.

Palabras claves: Desnaturalización de contrato, Derechos laborales, Reconocimiento de vínculo laboral.

Abstrac

The objective of this research was to identify how the misclassification of service contracts affects and violates the labor rights of workers in the cases processed before the Supraprovincial Labor Court of Ayacucho during the year 2022. The study was conducted under a mixed approach, combining quantitative and qualitative data analysis, with a descriptive level, applied type, and a non-experimental, retrospective, and cross-sectional design. Information was collected using documentary analysis and survey techniques; the instruments employed were a document analysis form to examine 26 judicial rulings related to claims for the recognition of an employment relationship, a structured questionnaire administered to 35 labor lawyers, and a bibliographic record used to organize and systematize relevant information from books, theses, scientific articles, and legal regulations on misclassification and labor law.

The results show that 88.46% of the rulings were declared well-founded, recognizing in most cases the existence of an actual employment relationship concealed under civil contracts. Furthermore, 80% of the surveyed lawyers stated that such contracts “almost always” involve subordination, and another 80% considered that the lack of labor inspection contributes to the persistence of the problem.

It is concluded that the misclassification of service contracts undermines labor rights by preventing access to essential benefits such as social security, job stability, and bonuses, constituting a recurring practice that seriously affects public sector workers.

Keywords: Service rental contract, denaturalization, labor law

INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral peruano, los contratos de locación de servicios han adquirido una relevancia significativa debido a su flexibilidad y a la creciente informalidad en el empleo. Sin embargo, esta modalidad de contratación ha sido objeto de críticas y controversias, ya que en muchas ocasiones se utilizan de manera indebida para eludir las responsabilidades laborales inherentes a una relación de trabajo subordinado. La desnaturalización de estos contratos, es decir, su transformación en relaciones laborales encubiertas, representa un desafío importante para el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

La presente investigación se centra en el análisis de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su impacto en la vulneración de los derechos laborales en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022. A través de una revisión de casos y la aplicación de encuestas a abogados especializados en derecho laboral, se busca identificar las características y consecuencias de esta problemática en el ámbito laboral de la región.

El objetivo principal de este estudio es evidenciar cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta el bienestar de los trabajadores y sus derechos laborales, así como proponer recomendaciones que contribuyan a la regulación adecuada de estos contratos. A medida que se analizan las prácticas de contratación en Ayacucho, se espera generar un diálogo en torno a la necesidad de una reforma legislativa que garantice la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y promueva condiciones laborales dignas. La relevancia de esta investigación radica en la urgencia de abordar las problemáticas asociadas con la precarización del trabajo y la falta de reconocimiento de las verdaderas relaciones laborales, lo que representa un obstáculo para el desarrollo de un mercado laboral justo y equitativo en el Perú.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el ámbito laboral peruano, uno de los problemas más persistentes es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, fenómeno que afecta directamente los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta práctica consiste en utilizar un contrato de naturaleza civil, que originalmente debería reflejar una relación autónoma, para enmascarar una relación laboral que, en la práctica, es subordinada. Este vacío normativo ha sido aprovechado por muchas empresas para evitar las responsabilidades que conlleva una relación laboral formal, como el pago de prestaciones sociales y la seguridad social. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la desnaturalización de contratos es un problema global, especialmente en economías emergentes, donde la informalidad laboral alcanza niveles altos. La OIT indica que esta situación afecta no solo a los trabajadores, sino también a la sostenibilidad de los sistemas de protección social (OIT, 2016).

En el caso de Perú, este problema es ampliamente reconocido, especialmente en sectores como la administración pública y ciertas áreas del sector privado, donde el uso de contratos de locación de servicios está en auge. Un informe reciente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) revela que más del 40% de los contratos de locación de servicios en el ámbito público son, en realidad, relaciones laborales subordinadas, lo que deja a miles de trabajadores sin acceso a los beneficios garantizados por la legislación laboral, como la compensación por tiempo de servicio (CTS), las vacaciones, o la gratificación (SUNAFIL, 2019). Esta práctica no solo afecta los derechos de los trabajadores, sino que también crea un mercado laboral desigual,

donde los empleadores obtienen beneficios económicos mientras los trabajadores enfrentan una precarización que afecta su calidad de vida.

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios no es un fenómeno aislado en Perú. Gálvez Monteagudo (2018) señala que, en varias municipalidades y entidades públicas del país, estos contratos se utilizan como una estrategia para eludir responsabilidades legales, afectando a trabajadores que realizan funciones de carácter permanente sin contar con las garantías laborales. En el caso específico de la municipalidad de Huamanga, se ha identificado un uso frecuente de esta modalidad para trabajadores que, a pesar de estar sujetos a horarios fijos y supervisión constante, no reciben los beneficios asociados con los contratos laborales formales (Gálvez Monteagudo, 2018).

A nivel judicial, las autoridades peruanas han venido adoptando un enfoque más flexible con respecto a la interpretación de las relaciones laborales. El Tribunal Constitucional del Perú, a través de diversas sentencias, ha reafirmado el principio de primacía de la realidad, argumentando que las relaciones laborales deben evaluarse conforme a los hechos y no solo a los contratos formales (Tribunal Constitucional del Perú, 2005). Este principio, aunque esencial, no se ha implementado de manera efectiva en todos los casos, principalmente debido a la falta de fiscalización y el vacío legislativo en cuanto a la regulación de los contratos de locación de servicios. Es por ello que, aunque el marco jurídico existe, la aplicación efectiva de los derechos sigue siendo un desafío.

Los abogados especializados en Derecho Laboral, entrevistados para esta investigación, coinciden en que la informalidad laboral es uno de los principales obstáculos para garantizar una protección adecuada a los trabajadores. Según Granda, Rodríguez y Sánchez (2020), la falta de conocimiento de los derechos laborales por parte

de los trabajadores y la falta de mecanismos rápidos de resolución judicial contribuyen significativamente a que las relaciones laborales se mantengan fuera del radar de la ley. Además, los datos recabados muestran que la mayoría de los trabajadores afectados por la desnaturalización no conocen sus derechos ni tienen acceso a asesoría legal para defenderlos.

Siendo así, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en Perú sigue siendo una de las prácticas más críticas dentro del mercado laboral. Este fenómeno no solo socava los derechos de los trabajadores, sino que también subraya la necesidad urgente de reformas legislativas y mejoras en los mecanismos de fiscalización. Las reformas deben centrarse en clarificar la naturaleza de estos contratos y garantizar que se apliquen de manera coherente los principios de protección laboral establecidos por la Constitución. Así, la lucha por una justicia laboral real pasa por la adaptación del sistema normativo y el fortalecimiento de la supervisión y el acceso a la justicia laboral.

1.2 Definición del problema de investigación

1.2.1 Problema principal

¿Cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vulnera los derechos laborales en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022?

1.2.2 Problemas secundarios

- ¿De qué manera se evidencia en los casos tramitados la falta de fiscalización como factor que contribuye a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022?
- ¿Cómo afecta a los trabajadores, en los casos tramitados, el acceso a beneficios laborales por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y

vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta y vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en el año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar de qué manera se evidencia en los casos tramitados la falta de fiscalización como factor que contribuye a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022.
- Identificar el impacto en los trabajadores de los casos tramitados, en el acceso a beneficios laborales por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022

1.4 Hipótesis general

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2022, vulnera los derechos laborales de los trabajadores al encubrir una relación laboral subordinada, impidiendo el acceso a beneficios laborales fundamentales.

1.5 Hipótesis secundarias

- La falta de fiscalización por parte de las autoridades competentes se evidencia como un factor determinante en los casos tramitados ante el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022, contribuyendo a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y, en consecuencia, a la vulneración de derechos laborales.
- La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos tramitados ante el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022 tiene un impacto negativo en los trabajadores, al restringir su acceso a beneficios laborales como la seguridad social, gratificaciones y vacaciones, propios de una relación laboral formal.

1.6 Delimitación

- a. Espacial:** La investigación se circunscribe a los casos tramitados en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.
- b. Temporal:** La investigación abarca el año 2022. Este año específico permite evaluar el impacto de las normativas y prácticas actuales, y proporciona un marco temporal suficiente para recopilar y analizar datos relevantes.

1.7 Justificación e importancia

La presente investigación se justifica en la necesidad de abordar una problemática laboral que ha ido en aumento en el contexto peruano, particularmente en Ayacucho, donde la informalidad y la precarización del trabajo son fenómenos alarmantes. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios ha permitido que muchas empresas eludan sus responsabilidades laborales, afectando de manera directa los derechos de los trabajadores y su acceso a condiciones laborales justas y dignas.

Es fundamental visibilizar y analizar esta situación para comprender las implicaciones que tiene en el bienestar de los trabajadores y en el sistema laboral en su conjunto. La investigación se centra en identificar las características de la desnaturalización de estos contratos, así como sus efectos sobre los derechos laborales, permitiendo así proponer soluciones que contribuyan a la protección y promoción de los derechos de los trabajadores en la región.

La investigación contribuirá a dar voz a los trabajadores que, en muchos casos, son víctimas de relaciones laborales desiguales y desprotegidas. Al analizar sus experiencias y dificultades, se busca crear conciencia sobre la necesidad de implementar políticas que garanticen el respeto a los derechos laborales y promuevan condiciones de trabajo dignas.

El estudio puede proporcionar insumos valiosos para la discusión y formulación de políticas públicas y reformas legislativas que regulen adecuadamente los contratos de locación de servicios. Esto es esencial para evitar la desnaturalización de estos contratos y asegurar que todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación, tengan acceso a los derechos y beneficios laborales que les corresponden.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

González (2020) en Colombia estudió “Contrato realidad como principio del derecho al trabajo y frente al contrato de prestación de servicios en Colombia”; el objetivo general fue: Analizar las implicaciones del contrato por prestación de servicios en el contexto laboral colombiano y su relación con el principio de la primacía de la realidad. Los datos fueron extraídos de un análisis documental de normativas legales, sentencias de la Corte Constitucional y estudios previos sobre el tema, con un enfoque cualitativo. Las conclusiones son: 1) La modalidad de contrato por prestación de servicios, en ocasiones, se utiliza para disfrazar relaciones laborales, lo que vulnera derechos fundamentales de los contratistas; 2) La jurisprudencia sobre el contrato realidad ha sido clave para asegurar la estabilidad laboral de los trabajadores y la aplicación de sus derechos en situaciones donde la práctica se desvía de las formalidades contractuales.

Maldonado (2020) en Ecuador estudió “La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador”; el objetivo general fue: analizar las acciones de los ingenios azucareros que provocan y generan vulneraciones de los derechos laborales en el Ecuador, a través del estudio del caso de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017, con el propósito de evidenciar los factores que incidieron en el conflicto colectivo entre trabajadores y empleadores. Los datos fueron extraídos mediante una metodología de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y exploratorio, a través del análisis de documentos y testimonios. Presenta las siguientes conclusiones: 1) Las vulneraciones a la estabilidad laboral representan una de las mayores preocupaciones de los trabajadores, quienes, pese a las garantías constitucionales, legales e internacionales,

enfrentan procesos laborales extensos y desgastantes que muchas veces los llevan a aceptar acuerdos mínimos con tal de evitar mayores perjuicios. Además, las condiciones laborales impuestas desde el inicio de la relación contractual son aceptadas debido a la escasa oferta laboral y la alta competencia en el mercado. 2) En el caso del conflicto colectivo del Ingenio Isabel María, se evidenció que la estabilidad laboral fue afectada tanto por factores internos como externos, particularmente por una gestión deficiente de la empresa, cuyos representantes vulneraron derechos laborales con el fin de sostener financieramente la organización.

Díaz Vargas (2022) en Colombia estudió “El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública”; el objetivo general fue: Analizar la aplicación del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales del sector público colombiano, especialmente en los contratos de prestación de servicios. Los datos fueron extraídos de un análisis de la jurisprudencia, normativa legal y doctrina nacional sobre la primacía de la realidad, con un enfoque cualitativo y descriptivo. Las conclusiones son: 1) La primacía de la realidad asegura que las relaciones laborales sean tratadas conforme a los hechos, no a la formalidad de los contratos, protegiendo los derechos de los trabajadores, aun cuando se presenten bajo la figura de contrato civil o comercial; 2) El principio ha sido plenamente consagrado en la Constitución de 1991, permitiendo su aplicación para proteger a los trabajadores del Estado que son contratados mediante modalidades no laborales, pero que en la práctica están sometidos a condiciones de subordinación.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Mamani Pérez (2024) en Juliaca, Perú, estudió “Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado”; el objetivo general fue: Analizar jurídicamente la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su incidencia en el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado. Los datos fueron extraídos de un análisis documental de la normativa vigente, jurisprudencia y estudios previos sobre la desnaturalización de contratos, con un enfoque cualitativo y descriptivo. Las conclusiones son: 1) La desnaturalización de los contratos de locación de servicios es un mecanismo utilizado en el sector privado para evitar reconocer los derechos laborales de los trabajadores, vulnerando su estabilidad; 2) El principio de primacía de la realidad permite identificar la verdadera naturaleza de la relación laboral, garantizando que los derechos de los trabajadores sean reconocidos, incluso cuando los contratos formales son civiles, pero en la práctica implican subordinación.

Yabar Goñe (2024) en Huánuco, Perú, estudió “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Huánuco, 2022”; el objetivo general fue: Demostrar la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Los datos fueron extraídos de una muestra de 20 trabajadores bajo contrato de locación de servicios, utilizando un enfoque cuantitativo, con la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. Las conclusiones son: 1) La desnaturalización del contrato de locación de servicios es evidente en la Municipalidad de Huánuco, ya que los locadores cumplen funciones de subordinación, control de asistencia y horarios laborales, elementos típicos de un contrato laboral; 2) El principio de primacía de la

realidad permite la protección de los derechos laborales de los locadores, garantizando su acceso a beneficios sociales al reconocer el verdadero vínculo laboral, a pesar de la formalidad del contrato civil.

Gálvez Miranda (2021) en Chepén, Perú, estudió “El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad”; el objetivo general fue: Determinar los criterios de aplicación del principio de primacía de la realidad para efectuar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén. Los datos fueron extraídos de un análisis de sentencias judiciales y la legislación nacional, con un enfoque cualitativo y propositivo. Las conclusiones son: 1) La desnaturalización del contrato de locación de servicios se evidencia cuando se presentan rasgos de subordinación, remuneración y duración indefinida del contrato, los cuales son característicos de una relación laboral; 2) El principio de primacía de la realidad es un mecanismo eficaz para reconocer la relación laboral en casos de contratos de locación de servicios que ocultan la verdadera naturaleza laboral, permitiendo así la protección de los derechos del trabajador.

2.1.3 Antecedentes locales

Suarez Flores (2023) en Ayacucho, Perú, estudió “La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho”; el objetivo general fue: Identificar de qué manera la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021. Los datos fueron extraídos de 39 actas de conciliación judicial, entrevistas con abogados y justiciables, así como de una encuesta realizada a los abogados y justiciables involucrados, empleando un enfoque mixto y un diseño no experimental. Las

conclusiones son: 1) La conciliación judicial ha influido positivamente en la resolución de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, contribuyendo a la disminución de la carga procesal en el juzgado; 2) La actitud proactiva del juez y la disposición de las partes para resolver el conflicto mediante conciliación son factores clave para el éxito de estos procesos.

Quispe Guzmán (2021) en Huanta, Perú, estudió “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”; el objetivo general fue: Determinar los efectos de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta en 2019. Los datos fueron extraídos de una muestra de 30 trabajadores que laboran bajo esta modalidad, utilizando una metodología cuantitativa, descriptiva y no experimental, con encuestas como técnica de recolección de datos. Las conclusiones son: 1) La desnaturalización de los contratos de locación de servicios es evidente, ya que los trabajadores desempeñan funciones permanentes y subordinadas, similares a las de los empleados con contratos laborales, pero sin los beneficios sociales de ley; 2) El principio de primacía de la realidad debe aplicarse en estos casos para reconocer la verdadera naturaleza laboral de la relación, lo que permitiría la protección de los derechos laborales de los trabajadores afectados por la desnaturalización.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Derecho laboral

2.2.1.1 Concepto

El Derecho Laboral viene a ser la rama del Derecho que regula las relaciones que se establecen entre el trabajador y el empleador, siendo su característica esencial la existencia de una prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, siendo la última el elemento característico. En palabras de Caballero Segá (2020), “el Derecho

Laboral es un sistema jurídico con vocación protectora, que busca compensar la desigualdad estructural entre trabajador y empleador” (p. 28). Esta rama del derecho se estructura a partir de principios propios, como la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad y la protección del trabajador, lo que la distingue del derecho civil o mercantil.

Desde una visión práctica, Toyama Miyagusuku (2020) complementa esta idea afirmando que el Derecho Laboral no solo establece reglas, sino que, “responde a una necesidad social de justicia en el entorno de la producción y el trabajo humano”, siendo un instrumento fundamental para garantizar el respeto a la dignidad de las personas en su ambiente laboral (p. 17). Esta perspectiva normativa, aunada a la realidad social, da al Derecho Laboral una dimensión profundamente humanista, que trasciende la mera legalidad formal.

La concepción que se ha precisado respecto del Derecho Laboral como mecanismo de protección, si bien está ampliamente aceptada, generalmente se enfrenta a tensiones derivadas de políticas laborales regresivas –el cual no está permitido por el principio de progresividad de los derechos- o modelos económicos que priorizan la flexibilización del empleo. En este sentido, se advierte que su efectividad no radica únicamente en su formulación meramente teórica, sino en su aplicación real y oportuna. Una legislación avanzada pierde sentido si no va acompañada de mecanismos institucionales que garanticen su cumplimiento, especialmente en contextos con alta informalidad.

2.2.1.2 Evolución del derecho laboral

La evolución del Derecho Laboral está íntimamente ligada al desarrollo de la sociedad industrial y al reconocimiento paulatino de los derechos sociales. En sus orígenes, el trabajo era tratado como un simple contrato entre partes iguales, sin

considerar las condiciones de subordinación. No fue sino hasta los movimientos obreros del siglo XIX que emergió la necesidad de un derecho específico para proteger al trabajador. Caballero Segá (2020) destaca que “el Derecho Laboral surge de la lucha por la justicia social y se consolida en el siglo XX como expresión normativa del principio de solidaridad” (p. 45).

Toyama Miyagusuku (2020), por su parte, señala en el caso peruano que, “la consolidación de un sistema laboral constitucional ha permitido que se reconozca el trabajo como un derecho fundamental y no solo como una actividad económica” (p. 22). Esta evolución ha significado un tránsito desde el reconocimiento legal mínimo hasta la afirmación de un Estado social de derecho, que exige una protección activa del trabajador por parte del Estado.

A pesar de esta evidente evolución respecto de las normas laborales, los desafíos actuales son de naturaleza distinta; siendo los más relevantes, la automatización, la economía de plataformas y la informalidad creciente en países como el Perú exigen que el Derecho Laboral evolucione aún más, no solo en su contenido meramente legal, sino también en su aplicación efectiva.

2.2.1.3 Función del derecho laboral en la protección de los trabajadores

La función principal del derecho laboral es equilibrar la situación de desventaja del trabajador frente a su empleador. Esto es posible mediante un conjunto de normas imperativas y principios jurídicos que garantizan la existencia de condiciones mínimas de trabajo, remuneración digna y estabilidad en el empleo. La División de Estudios Jurídicos (2020) explica que “el proceso laboral se erige como una vía privilegiada para reclamar el reconocimiento de derechos laborales, bajo la lógica del principio tuitivo del Derecho del Trabajo” (p. 6).

El derecho laboral, por tanto, no solo se centra en regular, sino también en proteger activamente. Esta protección se expresa en mecanismos concretos como la reposición frente al despido arbitrario, el reconocimiento de beneficios sociales, y la garantía del derecho a sindicalizarse. Como ha resaltado la jurisprudencia recogida en el libro 700 criterios jurisprudenciales laborales, el Derecho Laboral “debe ser interpretado conforme a su finalidad protectora, priorizando la realidad de la relación laboral por encima de la forma contractual” (División de Estudios Jurídicos, 2019, p. 15).

En la realidad, sin embargo, muchos trabajadores siguen desprotegidos, especialmente aquellos sujetos a regímenes especiales, a contratos temporales o a formas encubiertas de contratación. Ello demuestra que la función protectora del Derecho Laboral no se cumple plenamente cuando se debilita su función de fiscalización o se toleran prácticas empresariales de elusión legal. La labor del Estado debe ser proactiva y eficiente en garantizar no solo el contenido de la norma, sino su aplicación eficaz y equitativa en el plano de la realidad.

2.2.1.4 Aplicación en el contexto peruano

En el Perú, la regulación del Derecho Laboral ha estado influenciada por el marco constitucional y por los tratados internacionales. La Constitución Política del Perú del año 1993, en sus artículos 22 y 23, reconocen al trabajo como fundamento del bienestar social, estableciendo su protección como parte de la prioridad estatal. Asimismo, Toyama Miyagusuku (2020) señala que “la Constitución no solo reconoce el derecho al trabajo, sino que le asigna una dimensión fundamental, que debe ser garantizada judicial y administrativamente” (p. 41).

Sin embargo, la aplicación práctica del Derecho Laboral, se ve afectada por los altos niveles de informalidad, una escasa fiscalización y la enquistada desnaturalización de contratos civiles, como es el caso de los contratos de locación de servicios. El texto

jurídico, Los procesos laborales en sus documentos subraya que muchos conflictos laborales se originan por “encubrimientos de relaciones laborales mediante contratos de locación de servicios” (División de Estudios Jurídicos, 2020, p. 5). Esto ha ocasionado que los juzgados laborales especializados y el Tribunal Constitucional desarrollen criterios que refuercen la vigencia del principio de primacía de la realidad, reconociendo la relación laboral más allá de lo formal y tomando de manera preponderante los hechos que suceden en la práctica.

Es importante destacar que, la realidad peruana evidencia una desconexión muy preocupante entre el marco legal y las condiciones de trabajo concretas de millones de personas. El Derecho Laboral se enfrenta a una economía principalmente informal que margina a la mayoría de trabajadores de sus derechos laborales. Si el Estado no toma cartas respecto al fortalecimiento de la inspección laboral, seguirá siendo un derecho para pocos. El desafío es gigante, sin embargo, ineludible si se desea construir una sociedad más equitativa en el que prime el respeto de los derechos de las personas.

2.2.2 Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

2.2.2.1 Concepto

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios se presenta cuando un contrato que ha sido originalmente concebido como una relación autónoma y no subordinada, se convierte en una relación laboral subordinada en la práctica. Según Arévalo Vela (2016), los contratos de locación de servicios “deben ser empleados exclusivamente para la prestación de trabajos autónomos, pero se desnaturalizan cuando la persona contratada se encuentra subordinada al empleador, llevando a cabo labores bajo su dirección y control” (p. 112). En estos casos, las características del contrato de locación de servicios, que debería tener rasgo de independiente y autónomo, se pierde, y

la relación laboral se asemeja a un contrato de trabajo tradicional dependiente, lo que lesiona los derechos laborales fundamentales del trabajador.

En ese sentido, la desnaturalización de un contrato se presenta cuando, bajo una aparente libertad de contratación de naturaleza civil, el trabajador realiza tareas de forma continua, bajo la dirección y autoridad de una persona que se beneficia de su trabajo. Así, lo que inicialmente debería ser una prestación de servicios civil autónoma, se convierte en una relación laboral sujeta a derechos como remuneración justa, estabilidad laboral y beneficios sociales, propios del Derecho Laboral. Este fenómeno está en estrecha relación con las malas prácticas empresariales de elusión que buscan evadir el cumplimiento de las normativas laborales, a través de la modalidad del contrato de locación de servicios.

Aunque el contrato de locación de servicios está diseñado para garantizar la autonomía del trabajador, muchas empresas se aprovechan de esta figura para eludir responsabilidades laborales. Esta desnaturalización de contratos de locación de servicios, al no estar regulada de forma efectiva, genera una vulneración de derechos laborales fundamentales, como la estabilidad en el empleo y la obtención de beneficios sociales. La falta de una fiscalización adecuada y el vacío normativo en algunos aspectos de las relaciones laborales crean un entorno propicio para la explotación y la vulneración de derechos. Por ello, para que esta práctica no siga proliferando en nuestra sociedad, es necesario que las autoridades en materia laboral, en este caso, SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) fortalezcan las políticas de inspección y supervisión, promoviendo una adecuada fiscalización y, por ende, evitar el abuso de esta modalidad de contratación –contrato de locación de servicios-.

2.2.2.2 Características de la Desnaturalización

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene varias características, siendo el principal, la subordinación laboral. Arévalo Vela (2016) sostiene

que, “la subordinación es la característica más clara y definitiva que marca la desnaturalización de cualquier contrato de locación de servicios” (p. 118). Un contrato de locación de servicios, que es de naturaleza civil, debería ser ejecutado de manera independiente y sin alguna supervisión directa por parte del empleador. Sin embargo, cuando se da una imposición de horarios, tareas específicas y métodos de trabajo, se evidencia la existencia de una relación laboral y no de un contrato de locación autónomo.

Otra característica de la desnaturalización viene a ser la permanencia en el trabajo. Mientras que los contratos de locación de servicios son por generalmente temporales y específicos, la desnaturalización de un contrato civil ocurre cuando el trabajador, sin estar en una relación laboral formal, permanece trabajando de manera continua para la misma entidad. Toyama Miyagusuku (2020) subraya que “la continuidad en la prestación de servicios por períodos largos, sin la firma de un contrato laboral adecuado, se convierte en una de las pruebas más claras de la desnaturalización” (p. 65).

Por lo tanto, la subordinación y la permanencia son características que indican que estamos ante una relación laboral oculta. Si bien los contratos de locación de servicios pueden ser una herramienta válida en ciertos sectores, el abuso sistemático de esta modalidad para crear relaciones laborales informales es una de las principales causas de la precarización del trabajo. Esta práctica no solo afecta la seguridad jurídica del trabajador, sino que también desvirtúa las normas laborales, creando un entorno laboral desprotegido de los derechos fundamentales que asisten a una persona. Es crucial que el Estado regule más estrictamente el uso de estos contratos, asegurándose de que no sean usados como un instrumento para evadir derechos laborales.

2.2.2.3 El Principio de primacía de la realidad

Es importante destacar que el principio de primacía de la realidad, es esencial para la determinación de la existencia de la desnaturalización de los contratos de locación de

servicios. Este principio precisa que la naturaleza de la relación debe ser determinada por los hechos y no solo por los documentos formales que las partes firmen – contrato de locación de servicios-. Como señala Toyama Miyagusuku (2020), el principio de primacía de la realidad "obliga a considerar que lo que verdaderamente importa no es la forma del contrato, sino las condiciones materiales en las que se ejecuta el trabajo" (p. 145). Esto implica que, incluso si el contrato se denomina como locación de servicios, si las condiciones laborales se asemejan más a las de un contrato de trabajo, se debe tratar como tal.

En este contexto, el Tribunal Constitucional ha determinado en reiterada jurisprudencia que la subordinación y la retribución económica son elementos suficientes para considerar que una relación contractual es en realidad un contrato laboral, independientemente de la forma que haya adoptado (Arévalo Vela, 2016). Esto subraya la importancia de no ceñirse exclusivamente a la letra del contrato, sino de analizar los hechos que ocurren en la práctica.

Por ello, la aplicación del principio de primacía de la realidad es esencial para evitar que las empresas e incluso las propias entidades gubernamentales utilicen los contratos de locación de servicios como una estrategia legal para eludir y evadir sus responsabilidades laborales. Sin embargo, este principio aún enfrenta desafíos, tanto en la jurisprudencia como en la práctica, lo que impide su aplicación efectiva. Para lograr su eficacia, es indispensable que el sistema judicial se enfoque más en la realidad material de la relación laboral y no se limite a lo que está estipulado en los contratos. Esto ayudará a garantizar los derechos laborales de los trabajadores en pro del respecto de los derechos fundamentales que asiste a cada persona por el solo hecho de serlo.

2.2.2.4 Consecuencias de la desnaturalización

Las consecuencias que genera la desnaturalización son de vital importancia, tanto para el empleador como para el trabajador. Para el empleador, implica el incumplimiento de las normativas laborales, ya que la relación, aunque inicialmente oculta bajo la figura de un contrato civil –contrato de locación de servicios-, en realidad debe ser tratada como un contrato laboral con todos los beneficios laborales que este conlleva, como el pago de beneficios sociales, la seguridad social y la indemnización por despido. Arévalo Vela (2016) explica que, “cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios, el empleador debe asumir las responsabilidades de un empleador en el contexto de una relación laboral” (p. 132).

Por otro lado, para el trabajador, implica que se le ha privado de los derechos fundamentales que le corresponden como empleado y sujeto de una relación laboral, quedando a merced de un régimen precario, sin beneficios sociales ni estabilidad laboral. Toyama Miyagusuku (2020) resalta que “la desnaturalización de un contrato no solo afecta el cumplimiento de derechos laborales, sino que también permite que los empleadores se aprovechen de la indefensión legal de los trabajadores” (p. 157). Esto genera una situación recurrente de precariedad laboral, donde el trabajador no tiene acceso a los mecanismos de protección jurídica y principalmente social.

2.2.3 Vulneración de los derechos laborales

2.2.3.1 Concepto

La vulneración de derechos laborales sucede cuando los trabajadores con una relación laboral encubierta no pueden acceder a los beneficios que la ley les otorga, como la seguridad social, el pago de horas extras, el disfrute de vacaciones, entre otros. Generalmente, esta vulneración es consecuencia directa de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, lo que priva a los trabajadores de los derechos

fundamentales que les corresponden. Vilchez Garcés (2015) señala que la desnaturalización “tiene como consecuencia directa la vulneración de los derechos del trabajador, pues se impide el acceso a beneficios fundamentales, como la seguridad social o las indemnizaciones” (p. 376).

Siendo así, la vulneración de derechos laborales se produce cuando los contratos de locación de servicios se utilizan de manera indebida para encubrir relaciones laborales, donde el supuesto locador, que en realidad es un trabajador, realiza labores subordinadas, permanentes y controladas por el empleador. Arévalo Vela (2016) también subraya que “el uso de la figura de locación de servicios sin la debida autonomía y sin el cumplimiento de los derechos laborales crea un vacío legal en el que los trabajadores quedan desprotegidos” (p. 102). En consecuencia, los trabajadores afectados por estas prácticas recurrentes en nuestra sociedad peruana quedan fuera del sistema formal de seguridad social y de beneficios laborales, afectando gravemente su bienestar económico, social y personal.

La vulneración de los derechos de carácter laboral, especialmente cuando está asociada a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, refleja un sistema social injusto en muchas relaciones laborales contemporáneas. En lugar de promover la flexibilidad que algunos defensores de la desnaturalización argumentan, esta práctica lo que ha creado es un entorno de inseguridad jurídica y explotación para miles de trabajadores que, al no tener un contrato formal, no tienen acceso a beneficios esenciales como acceso a pensiones, seguros de salud en caso de accidentes laborales o compensaciones por despido arbitrario o injustificado. El hecho de que muchos empleadores sigan utilizando esta modalidad de forma sistemática pone en evidencia que, aunque la ley esté diseñada para proteger a los trabajadores, su efectividad queda reducida sin un mecanismo de fiscalización adecuado y con una justicia laboral que aún no es

suficientemente accesible. Por tanto, la lucha por un derecho laboral garantista de los derechos del trabajador pasa también por revisar los marcos normativos vigentes, haciendo factible que las leyes no sean solo palabras que se expresan en el papel, sino un instrumento tangible de acceso y garantía de justicia para todos los trabajadores.

2.2.3.2 Causas y consecuencias

Las causas principales de la vulneración de derechos de carácter laboral, incluye principalmente, la falta de fiscalización y el uso indebido e indiscriminado de los contratos de locación de servicios. Arévalo Vela (2016) expone que “la falta de una supervisión efectiva y el débil control sobre los contratos de locación de servicios ha permitido que muchos empleadores eludan sus obligaciones laborales” (p. 150). Lo que generalmente sucede en la realidad es que, el trabajador es contratado bajo un contrato que aparenta ser autónomo –contrato de locación de servicios-, pero en la práctica, realiza actividades que corresponden a un empleado subordinado. Esta práctica de evadir y eludir la aplicación de la ley laboral se ve facilitada por la informalidad laboral y la falta de concienciación social tanto en los trabajadores como en los empleadores, que también tienden a buscar ese tipo de contratos para evadir el pago al sistema de pensiones.

2.2.4 Principio de primacía de la realidad

2.2.4.1 Concepto

El principio de primacía de la realidad, es un principio fundamental en el derecho laboral, este establece que las relaciones laborales deben evaluarse de acuerdo los hechos que ocurren en la realidad y no según los documentos que las formalizan. Este principio permite que, a pesar de que un contrato se presente como de naturaleza civil -locación de servicios-, si la relación de trabajo es subordinada, se reconozca como un contrato laboral con todos los derechos que eso implica. Según Arévalo Vela (2016), “este principio es esencial para que los derechos laborales no se vean comprometidos por la formalidad de

un contrato, sino por la verdadera naturaleza de la relación de trabajo” (p. 112). Esto significa que lo que realmente importa es la realidad material del trabajo y no la forma legal bajo la cual se presenta se encubre el vínculo.

Este principio es utilizado para evitar que los empleadores incumplan sus obligaciones laborales mediante el empleo de contratos de locación de servicios que, en apariencia, desvinculan al trabajador de sus derechos laborales fundamentales. En situaciones donde los hechos reflejan una relación de subordinación, el principio de primacía de la realidad garantiza que el trabajador sea tratado conforme a las normativas laborales, independientemente de cómo se formalice el contrato que lo une a su empleador.

2.2.4.2 Aplicación en Jurisprudencia

La aplicación de este principio en la jurisprudencia laboral es inminentemente garantista, pues permite que los jueces reconozcan como laboral un contrato que, en teoría, es civil. Como señala Toyama Miyagusuku (2020), “este principio es la herramienta fundamental para que la ley laboral no quede restringida solo a aquellos contratos expresamente denominados como laborales, sino que extienda su protección a todos aquellos trabajadores cuya relación de trabajo se ajuste a las características de subordinación” (p. 212).

El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que cuando se verifica la existencia de subordinación, independientemente de la forma del contrato, el vínculo debe ser tratado como un contrato laboral. Así, el principio de primacía de la realidad apoya al derecho del trabajador a ser reconocido y protegido conforme a las normativas laborales, lo que implica el pago de beneficios sociales, la protección frente al despido arbitrario, y el acceso a seguridad social. Según los criterios jurisprudenciales laborales de la Gaceta Jurídica (2019), “la subordinación y la dependencia económica

deben prevalecer sobre las formalidades del contrato, permitiendo que el trabajador sea incluido en el régimen laboral correspondiente” (p. 215).

En conclusión, el principio de primacía de la realidad es un pilar fundamental del derecho laboral, sin embargo, su implementación de manera efectiva es compleja. Si bien su aplicación es fundamental para garantizar que los trabajadores sean protegidos, aún existen obstáculos que impiden su implementación efectiva. La falta de conciencia social y legal entre los trabajadores y la escasa fiscalización por parte del Estado siguen siendo factores que favorecen la continuidad de la desnaturalización de los contratos y, en consecuencia, la vulneración de los derechos laborales.

A pesar de los esfuerzos legislativos y jurisprudenciales, la informalidad laboral sigue siendo una de las principales barreras que enfrentan los trabajadores, quienes a menudo son engañados por contratos mal estructurados o falsamente etiquetados como de locación de servicios les impiden gozar de todos sus derechos laborales. Este fenómeno – informalidad laboral- refleja la necesidad urgente de crear un marco regulador más claro y riguroso que obligue a los empleadores a ser transparentes en sus prácticas contractuales, y que permita a los trabajadores reconocer y defender sus derechos de manera efectiva.

Por ello, desde mi punto de vista, la aplicación del principio de la primacía de la realidad debería ir más allá de las intervenciones en solo casos específicos, promoviendo una cultura que valore y respete los derechos laborales en su totalidad y no solo en el ámbito empresarial sino también en el ámbito estatal. Asimismo, sería prudente que se fortalecieran las herramientas legales y judiciales que faciliten no solo la identificación rápida de relaciones laborales encubiertas sino también la fiscalización a aquellos que vienen vulnerando derechos laborales, lo que permitiría reducir la desigualdad estructural que actualmente existe en el mercado laboral.

En los criterios jurisprudenciales laborales recogidos en el libro “700 Criterios Jurisprudenciales Laborales”, se destaca que la fiscalización de los contratos de locación de servicios es un aspecto crucial para garantizar la protección de los derechos del trabajador. La jurisprudencia establece que, ante la simulación de contratos laborales, la recalificación del vínculo debe hacerse con base en la realidad de la prestación del servicio. Esto incluye situaciones donde, a pesar de que un contrato se denomine de locación de servicios, en la práctica se configura como un vínculo subordinado y permanente (Gaceta Jurídica, 2019, p. 253).

Como consecuencia del menoscabo de los derechos laborales, los trabajadores enfrentan inseguridad jurídica y a la precarización de sus condiciones laborales, lo que afecta su calidad de vida y su estabilidad emocional y económica. Toyama Miyagusuku (2020) resalta que “cuando un trabajador es despojado de sus derechos laborales básicos, como el acceso a la seguridad social, el resultado es una mayor vulnerabilidad social y económica” (p. 178). Esta inseguridad jurídica también afecta la estabilidad emocional y familiar de los trabajadores, quienes no tienen garantías de mantener sus empleos a largo plazo, y su calidad de vida, tanto como el de su familia, se ve deteriorada al carecer de los beneficios laborales a los que tendría derecho bajo un contrato laboral formal que respete sus derechos fundamentales.

Siendo así, es preciso destacar que la falta de fiscalización es, sin duda alguna, una de las causas principales de la vulneración de los derechos laborales. La informalidad y precariedad laboral genera un círculo vicioso donde los trabajadores se ven atrapados en condiciones precarias y peligrosas, sin la posibilidad de acceder a los beneficios que les corresponden por ley. La precarización no solo afecta la estabilidad laboral, sino también la estabilidad personal y familiar. Lo que se convierte en un factor que contribuye a la exclusión social de miles de personas que viven en condiciones de vulnerabilidad

económica y situación de pobreza y pobreza extrema. El Estado, como garante del acceso a la justicia social, tiene la responsabilidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización para que la ley no sea una mera formalidad expresado en papeles y documentos, sino una realidad palpable que proteja los derechos de los trabajadores.

2.2.5 Reformas propuestas

2.2.5.1 Concepto

Es urgente realizar reformas legislativas que regulen adecuadamente los contratos de locación de servicios, asimismo, mecanismos más efectivos de fiscalización laboral, estableciendo criterios más estrictos sobre la verdadera naturaleza de las relaciones laborales. Según Caballero Segá (2020), “es esencial que el derecho laboral se adapte a las nuevas realidades del mercado de trabajo, donde las figuras contractuales deben ser interpretadas conforme a la naturaleza real de la relación de trabajo” (p. 245). Esto implica que las reformas no deben solo ajustarse a la normativa para que se reconozcan adecuadamente las relaciones laborales que se camuflan bajo contratos de locación de servicios, sino que también deben incluir estrategias para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, en este caso, fortalecer los mecanismos de acción de la SUNAFIL.

Además, estas reformas respecto al fortalecimiento de la fiscalización y la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, deben moverse bajo el objetivo de evitar la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores. Arévalo Vela (2016) resalta que "las reformas deben contemplar no solo la regulación adecuada de los contratos, sino también el fortalecimiento de las capacidades institucionales encargadas de la supervisión y control del cumplimiento de la ley" (p. 91). Sin un sistema de fiscalización robusto, las reformas legislativas carecen de efectividad.

2.2.5.2 Implementación de la fiscalización eficaz

La implementación de una fiscalización eficaz y permanente es crucial para garantizar que las empresas y entidades estatales no utilicen de manera indebida los contratos de locación de servicios para evadir las responsabilidades laborales. Vilchez Garcés (2015) menciona que “la fiscalización es la herramienta principal para asegurar que los derechos laborales se cumplan en la práctica, y no solo en teoría” (p. 83). En este sentido, el fortalecimiento de las instituciones encargadas de inspeccionar y verificar las condiciones de trabajo –SUNAFIL- es fundamental para que las normas laborales no sean solo una mera declaración formal, sino una realidad que impacte positivamente en la vida de los trabajadores.

El refuerzo de la fiscalización también debe pasar transversalmente por la capacitación permanente de los inspectores en materia laboral, para que puedan identificar con precisión las relaciones laborales desnaturalizadas y aplicar las sanciones pertinentes, que generalmente, quedan en nada. Toyama Miyagusuku (2020) destaca que “la fiscalización no solo debe centrarse en detectar infracciones evidentes, sino también en promover una cultura de cumplimiento voluntario de los derechos laborales” (p. 185).

A pesar de que la fiscalización es una herramienta poderosa, su implementación adecuada depende de varios factores. En muchos países, principalmente en América Latina, la falta de recursos, la baja capacidad operativa de los inspectores y la resistencia institucional son obstáculos que limitan su alcance. Es necesario que las reformas no solo busquen la creación de normas más estrictas que terminan quedándose en el papel, sino también, la efectividad de su aplicación, lo que requiere la adecuada asignación de recursos para mejorar las condiciones laborales de manera tangible y real que impacte significativamente en la consolidación de los derechos laborales.

2.2.5.3 Garantías y protección de los trabajadores

Es importante que se establezcan medidas que garanticen la estabilidad laboral y protejan a los trabajadores de la negativa de sus empleadores al acceso de sus derechos laborales, asegurando su acceso a los beneficios sociales, la seguridad social y otros derechos fundamentales. Según Caballero Segá (2020), “la verdadera protección laboral pasa por el reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos, lo que implica garantizar su estabilidad en el empleo y el acceso a prestaciones sociales” (p. 253). Esto incluye una diversidad de beneficios y derechos laborales, como la protección contra el despido injustificado, así como el derecho a vacaciones y retribución justa por el trabajo realizado.

Arévalo Vela (2016) enfatiza que “sin una protección efectiva en términos de estabilidad laboral, el trabajador queda expuesto a una constante vulnerabilidad, lo que afecta su bienestar general” (p. 104). Las reformas deben progresar hacia un sistema en el que los trabajadores puedan acceder a derechos fundamentales.

Si bien las reformas en términos de estabilidad laboral y protección son esenciales, estas deben ir acompañadas de un cambio en la cultura laboral y social en las empresas y entidades del Estado. Muchas veces, los empleadores eluden sus responsabilidades utilizando contratos mal estructurados o desnaturalizados, lo que deja a los trabajadores expuestos y vulnerables. Las reformas deben ser más que palabras en el papel y convertirse en un compromiso activo tanto por parte de las autoridades como de los propios actores del mercado laboral, incluidos los empleadores. Es imperativo que las reformas no solo se enfoquen en las relaciones formales, sino que se adapten a las realidades del trabajo informal, ofreciendo protección también a aquellos trabajadores que no se encuentran bajo contratos formales.

2.3 Marco conceptual

a. Estabilidad laboral: La estabilidad laboral se refiere a la permanencia a largo plazo del trabajador dentro de la empresa, brindándole protección frente al despido arbitrario y asegurando el pleno ejercicio de sus derechos colectivos y libertades fundamentales. Esta noción es central en el ámbito del Derecho Laboral, ya que no solo protege al trabajador de decisiones unilaterales por parte del empleador, sino que también fomenta un entorno que posibilita la organización, negociación colectiva, y ejercicio del derecho a la huelga. Como enfatiza Sanguinetti, la estabilidad laboral “genera un entorno de seguridad dentro de la empresa, al eliminar el miedo a las represalias y a la discriminación, lo cual favorece la organización sindical, la negociación colectiva y la reivindicación de mejores salarios y condiciones laborales” (Blanca, p. 28). De este modo, la estabilidad laboral no solo protege los derechos individuales de los trabajadores, sino que también fortalece el marco constitucional de las relaciones laborales, asegurando el cumplimiento de los objetivos sociales y económicos.

b. Contrato de locación: Un contrato de locación de servicios es un acuerdo entre un locador y un comitente, en el que el primero se compromete a realizar un servicio sin una relación de subordinación. El locador tiene mayor autonomía, ya que no está sujeto a las órdenes directas del comitente, a diferencia de lo que ocurre en un contrato de trabajo. Este tipo de contrato se utiliza generalmente para trabajos que no requieren horarios fijos ni subordinación directa (La República, 2022). Asimismo, el Código Civil Peruano establece en su artículo 1764 que, “Por la locación de servicios el

locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.” (Código Civil Peruano, art. 1764).

- c. Derechos Fundamentales:** Los derechos, la libertad, la igualdad o la inviolabilidad, en opinión, tienen sus raíces en la dignidad humana y son la esencia de la singularidad del titular de esta dignidad.
- d. Tribunales laborales:** El Juzgado de Trabajo es el encargado de juzgar y resolver los siguientes asuntos: Conflictos entre empleadores y empleados por la aplicación de normas laborales o la aplicación de contratos laborales individuales o colectivos, convenios y decisiones de arbitraje en el ámbito laboral.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de investigación

La investigación realizada adopta un **enfoque mixto**, el cual integra estrategias cuantitativas y cualitativas con el propósito de ofrecer una comprensión más profunda y completa del fenómeno estudiado. Tal como señala Hernández Sampieri (2021), “la meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p. 607).

Este enfoque cobra especial relevancia cuando el problema de investigación es complejo y requiere un enfoque multidimensional: cuantitativo, para obtener datos estadísticos que permitan identificar patrones generales, y cualitativo, para explorar significados, contextos y percepciones. La integración de ambos métodos permite no solo triangular la información, sino también validar y enriquecer los resultados desde diferentes perspectivas.

En este sentido, el enfoque mixto no solo amplía el panorama analítico, sino que también refuerza la validez del estudio al combinar el rigor de los datos medibles con la riqueza interpretativa del discurso social. Esta combinación presenta una ventaja metodológica en la investigación jurídica y social, donde los fenómenos no pueden reducirse únicamente a cifras ni comprenderse plenamente sin datos objetivos.

3.2 Nivel de investigación

Según Carrasco (2009), la investigación es de nivel descriptivo cuando tiene por finalidad “describir las cualidades, características de los fenómenos de estudio; para ello

utiliza criterios sistemáticos lo cual permiten establecer una estructura o comportamiento de los fenómenos de estudio” (p. 45). Por lo tanto, se considera que este nivel de investigación permite identificar, sistematizar y analizar las propiedades observables del fenómeno, sin necesariamente profundizar en las relaciones causales entre sus componentes.

En ese sentido, el presente trabajo se enmarca en un **nivel descriptivo - explicativo**, dado que, además de detallar las características del objeto de estudio —como la modalidad de contratación, la existencia de subordinación laboral o el acceso a beneficios sociales—, busca explicar cómo estas características contribuyen a la vulneración de derechos laborales cuando los contratos de locación de servicios son desnaturalizados.

La investigación descriptiva permite ofrecer un panorama detallado y ordenado de los hechos, mientras que la explicativa va un paso más allá: intenta responder al porqué de esos hechos, analizando las posibles causas y consecuencias que los generan o los agravan. Esta combinación resulta especialmente adecuada para abordar fenómenos complejos como los vínculos laborales encubiertos en el sector público, donde comprender la estructura es tan importante como entender los mecanismos que perpetúan la problemática.

Finalmente, al optar por este nivel metodológico, se fortalece el análisis integral del problema, permitiendo no solo describir cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos en las sentencias laborales, sino también explicar por qué ocurre con tanta recurrencia y qué factores —como la falta de fiscalización— inciden en su persistencia.

3.3 Tipo de investigación

Ñaupac (2018) señala que, en el ámbito científico, la mayoría de los autores distinguen dos grandes tipos de investigación: la básica y la aplicada. Mientras que la investigación básica busca ampliar el conocimiento teórico sin una finalidad inmediata de uso práctico, la investigación aplicada parte de ese conocimiento teórico para abordar y proponer soluciones a problemas concretos de la realidad.

En este sentido, este estudio se enmarca en el ámbito de la **investigación aplicada**, ya que su propósito es resolver un problema específico: la vulneración de los derechos laborales mediante la distorsión de los contratos de arrendamiento de servicios en la jurisdicción del Juzgado Supraprovincial del Trabajo de Ayacucho, durante el año 2022. Este tipo de investigación se caracteriza por centrarse en la transformación de la realidad social, pues no solo busca describir y explicar el fenómeno, sino también aportar conocimiento útil para la toma de decisiones, la mejora de las políticas institucionales y el fortalecimiento de la justicia laboral.

Además, al integrar conocimientos de los ámbitos jurídico, laboral y metodológico, esta investigación contribuye al desarrollo científico con una orientación práctica, destacando patrones judiciales, omisiones institucionales y consecuencias sociales derivadas de prácticas contractuales indebidas. En consecuencia, se reafirma que la investigación aplicada no solo diagnostica, sino que también propone, mediante un análisis riguroso, acciones que pueden incidir directamente en la mejora del sistema laboral y judicial del país.

3.4 Método de investigación

El diseño metodológico de esta investigación es **no experimental y de tipo retrospectivo**. Según Hernández Sampieri et al. (2022), en un diseño no experimental “no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural” (p. 151). Este estudio utiliza el marco normativo del derecho laboral —específicamente el principio de primacía de la realidad y la teoría del contrato de trabajo— para analizar su aplicación concreta en los procesos judiciales.

Este método ha sido clave para evaluar cómo la desnaturalización de los contratos civiles oscurece las relaciones laborales reales, afectando derechos como la estabilidad, la seguridad social y el acceso a beneficios, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que garantiza el respeto de los derechos laborales esenciales.

Así, el razonamiento deductivo permite comparar lo que establece la ley con lo que ocurre en la práctica judicial, ofreciendo una perspectiva crítica y razonada sobre las brechas o distorsiones entre la ley y la realidad.

3.5 Diseño de la investigación

El diseño metodológico de esta investigación es **no experimental y retrospectivo**. Según Hernández Sampieri et al. (2022), en un diseño no experimental, “las variables no se manipulan deliberadamente, sino que los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural” (p. 151).

En este sentido, el investigador no interviene en los hechos en estudio, sino que analiza decisiones judiciales y opiniones profesionales previamente emitidas mediante

encuestas estructuradas, lo que permite describir y explicar los factores que influyen en la desnaturalización contractual.

Además, el diseño es retrospectivo, ya que se basa en documentos preexistentes, como expedientes judiciales y actas de 2022, lo que permite reconstruir los hechos sin necesidad de observarlos en tiempo real. Este enfoque se justifica en los estudios jurídicos, donde los documentos oficiales y las sentencias judiciales son la principal fuente de análisis (Tarulla, 2017).

3.6 Universo, población y Muestra

Universo

El universo de esta investigación está compuesto por todos los procesos judiciales ante el Juzgado Supraprovincial del Trabajo de Ayacucho durante 2022, relacionados con la ilegalidad de contratos de servicios. Estos procesos tienen en común la alegación de que, bajo la apariencia de un contrato civil, se desarrolló una relación laboral subordinada.

Según Hernández Sampieri et al. (2022), el universo se entiende como “el conjunto total de elementos o casos que poseen las características investigadas” (p. 186). En este caso, se delimita con precisión al conjunto de casos judiciales en los que se discute la existencia de una relación laboral encubierta.

La clara definición del universo permite establecer los límites del estudio y garantiza que los resultados obtenidos sean representativos del fenómeno legal observado durante ese período específico.

3.6.1 Población

La población incluye sentencias emitidas en 2022 por el Juzgado Supraprovincial del Trabajo de Ayacucho, que resuelven demandas que alegan la ilegalidad de contratos de locación de servicios. Estas sentencias constituyen documentos oficiales que contienen el análisis jurídico y las decisiones del órgano judicial sobre la naturaleza de la relación entre las partes.

Según Tamayo y Tamayo (2004), “la población es el conjunto de individuos, objetos o elementos que poseen una característica común observable y sobre los cuales se realiza la investigación” (p. 135). En este caso, dicha característica es la resolución judicial de casos relacionados con la antinaturalidad de los contratos.

El uso de resoluciones judiciales como población garantiza que el análisis se sustente en evidencia jurídica concreta, lo que permite un enfoque empírico de la gestión judicial de este tipo de controversias.

3.6.2 Muestra

La muestra consta de 26 sentencias judiciales seleccionadas mediante muestreo intencional, así como de 35 abogados laboristas que expresaron sus opiniones mediante encuestas estructuradas.

Se eligió este tipo de muestreo porque requiere un análisis detallado de casos que reflejen claramente el objeto de estudio, es decir, la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios.

Como señala Bisquerra (2004), el muestreo intencional se utiliza cuando “el investigador selecciona los casos más representativos o informativos para estudiar el fenómeno en profundidad” (p. 88). La inclusión de abogados laboristas también permite la recopilación de información especializada que complementa el análisis documental de las sentencias, fortaleciendo así la triangulación metodológica.

La elección del muestreo intencional se justifica por la necesidad de estudiar un fenómeno específico a partir de casos relevantes y actores especializados, lo que profundiza el análisis y mejora la validez de las conclusiones obtenidas.

3.6.2.1 Tipo de muestra

Esta investigación emplea un muestreo no probabilístico intencional, que se caracteriza por la selección de los miembros de la muestra con base en criterios previamente definidos por el investigador, en lugar de procedimientos aleatorios. Según Sánchez (2016), “una muestra se extrae de una población cuya selección no puede ser aleatoria, sino conforme a ciertos parámetros establecidos según los criterios de la investigación (...)” (p. 180).

Además, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que este tipo de muestreo es apropiado cuando «el investigador selecciona intencionalmente a los participantes debido a sus características, conocimientos o experiencias específicas relacionadas con el objeto de estudio» (p. 174). En este caso, tanto las sentencias seleccionadas como los abogados encuestados cumplen criterios clave: relevancia temática, conexión directa con casos judiciales de desnaturalización y experiencia profesional en derecho laboral.

La elección del muestreo no probabilístico es metodológicamente apropiada para investigaciones jurídicas como esta, ya que permite una comprensión más profunda de fenómenos específicos a partir de fuentes de información altamente representativas.

3.7 Técnicas en instrumentos de recojo de la información

Las técnicas de investigación son los procedimientos sistemáticos mediante los cuales el investigador recopila datos relevantes sobre el objeto de estudio. Según Sánchez et al. (2018), “las técnicas de investigación son herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener datos o información, que permiten generar resultados válidos y fiables respecto a las variables analizadas” (p. 94).

En esta investigación se utilizaron dos técnicas principales:

- **Análisis documental:** Técnica que permite la extracción, organización y evaluación de la información contenida en documentos oficiales, como sentencias judiciales. Sánchez et al. (2018) la definen como “el análisis del contenido de las fuentes documentales, extrayendo los elementos más significativos desde la perspectiva de los objetivos del investigador” (p. 96).
- **Encuesta:** Técnica utilizada para recopilar datos a partir de las percepciones de informantes clave, en este caso, abogados laboristas, mediante un cuestionario estructurado. Proporciona información sobre las evaluaciones profesionales de la desnaturalización contractual desde una perspectiva práctica.

La combinación de ambas técnicas permite la triangulación de los datos obtenidos, lo que refuerza la validez del estudio al integrar tanto las fuentes normativas como las percepciones profesionales.

3.7.1 Instrumentos

Los instrumentos son los medios específicos mediante los cuales se implementan las técnicas. Según Arias (2012), “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (papel o digital) utilizado para obtener, registrar o almacenar información” (p. 53). En esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- **Registro bibliográfico:** Permitió el registro y sistematización de información relevante de libros, tesis, artículos científicos y normativa legal sobre desnaturalización contractual y derecho laboral.
- **Formulario de Análisis de Documentos:** Se utilizó para examinar sistemáticamente el contenido de las sentencias judiciales con base en categorías como la existencia de subordinación, la sentencia del tribunal y el reconocimiento de beneficios laborales.
- **Cuestionario Estructurado:** Se administró a 35 abogados laboristas y permitió la recopilación de datos cuantificables sobre su percepción del fenómeno en estudio. Este instrumento fue validado y desarrollado con base en los objetivos y variables específicos del estudio.

El uso de múltiples instrumentos garantiza una recopilación de datos más rica, profunda y relevante gracias al enfoque mixto adoptado.

3.8 Procesamiento de datos recolectados

El procesamiento de datos consiste en transformar la información obtenida en insumos sistematizados para su análisis e interpretación. Como afirman Hernández et al. (2022), “el análisis de datos implica transformar los datos brutos en resultados significativos que respondan a los objetivos e hipótesis planteados” (p. 392).

En esta investigación, los datos cuantitativos se organizaron en una base de datos digital, se procesaron y tabularon en Microsoft Excel, lo que permitió la generación de gráficos y tablas que facilitan su interpretación. Los datos cualitativos se sistematizaron mediante matrices analíticas, donde se identificaron patrones y categorías comunes en las sentencias judiciales.

Esta estrategia de análisis permite una respuesta clara a los objetivos de la investigación, a la vez que facilita la interpretación crítica de los hallazgos en relación con las hipótesis formuladas.

3.9 Definición conceptual y operacionalización de las variables

3.9.1 Variable independiente

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios: Conceptualmente, la desnaturalización se refiere a la transformación de un contrato civil en una relación laboral real cuando concurren elementos como la subordinación, la prestación personal de servicios y la continuidad. El Tribunal Constitucional ha declarado que “existe desnaturalización cuando, en virtud de un contrato civil, se encubre una relación laboral con los elementos de una relación de dependencia” (Expediente N.º 020-2005-PA/TC).

Operativa, esta variable se identificó en sentencias judiciales cuando el tribunal reconoció la existencia de una relación laboral a pesar de la existencia formal de un contrato de arrendamiento de servicios.

3.9.2 Variable dependiente

Vulneración del derecho laboral: Conceptualmente, la vulneración de derechos laborales se refiere a la violación de los derechos mínimos reconocidos a los trabajadores, como la estabilidad laboral, la seguridad social, las vacaciones, las gratificaciones y otras prestaciones establecidas por ley. Operativamente, esta variable se expresó en sentencias judiciales que ordenaban el pago de prestaciones laborales omitidas, así como en las percepciones de los abogados, quienes afirmaron que la desnaturalización limita el acceso a los derechos fundamentales.

La correcta definición y operacionalización de las variables ha sido esencial para vincular empíricamente el fenómeno contractual con la vulneración de los derechos laborales, lo que permite validar la hipótesis principal de esta investigación.

3.9.3 Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones:	Indicadores
Variable Independiente: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Se refiere al proceso en el que un contrato originalmente destinado a regular una prestación de servicios independientes y autónomos se utiliza de manera incorrecta para encubrir una relación laboral subordinada. En este contexto, aunque formalmente se establece una relación de locación de servicios (civil), en la práctica se configura una relación de dependencia y subordinación típica de un vínculo laboral (derecho laboral).	Se medirá la variable mediante ficha documental	1. Relación laboral subordinada	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de órdenes directas del empleador. • Control del horario de trabajo.
			2. Fiscalización de contratos	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la identificación de contratos desnaturalizados.
			3. Duración del contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de renovación de contratos de locación. • Prolongación indebida de contratos temporales.
			4. Formalidad en la contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de contratos escritos. • Adecuación del contrato al tipo de servicio prestado.
			5. Tipo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza de las funciones desempeñadas (subordinadas o independientes).

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones:	Indicadores
V2: Vulneración del derecho laboral	Se refiere a la transgresión o incumplimiento de las normas y principios que regulan las relaciones laborales, cuyo objetivo es proteger los derechos de los trabajadores. Esta vulneración puede manifestarse de diversas formas, como la privación de beneficios laborales, la negación de la seguridad social, la falta de condiciones laborales justas y seguras, o la imposibilidad de ejercer derechos fundamentales como la sindicalización y la protección frente al despido arbitrario.	Se medirá la variable mediante encuesta	1. Acceso a beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a seguridad social (ESSALUD, AFP). • Recepción de gratificaciones, vacaciones y CTS.
			2. Protección contra el despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores despedidos sin indemnización. • Reincorporaciones laborales tras despido indebido.
			3. Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de condiciones mínimas de seguridad en el trabajo. • Jornada laboral justa y pagada.
			4. Derecho a la sindicalización	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de sindicatos o intentos de organización sindical. • Participación de los trabajadores en negociaciones colectivas.

CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Interpretación de resultados

En el presente capítulo se hará la presentación de los resultados teniendo en cuenta la aplicación del cuestionario, para lo cual se ha distribuido los ítems en relación a las dimensiones, esto implica que los resultados reflejados en el presente estudio son por objetivos, conforme se muestran en adelante. Cabe precisar, previamente se presentará los datos generales en referencia a las características de la muestra poblacional.

Cuadro 1 Descripción de expedientes

Expediente	Descripción
Sentencia en el expediente: 00033-2022-0-0501-JR-LA-01	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por MARÍA SONIA NECOCHEA ESPINOZA, contra SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios y de los contratos de naturaleza civil por el período 12 de diciembre del 2011 al 05 de marzo del 2014 y del período 23 de abril del 2014 al 31 de octubre del 2015. 2. DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 02 de noviembre del 2015 al 31 de octubre del 2015, y en su lugar, SE RECONOCE la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728. 3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/67,027.04 (SESENTA Y SIETE MIL VEINTISIETE CON 04/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/16,683.72, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/30,049.06, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/12,834.26, por concepto de Vacaciones, más los intereses legales.

	<p>d) La suma de S/5,460.00, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/2,000.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>4. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00033-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00128-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por ROSA CCALLOCUNTO PACOTAYPE contra la DEFENSORÍA DEL PUEBLO; en consecuencia:</p> <p>1. SE RECONOCE la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, por los períodos: 04 de junio del 2007 al 28 de febrero de 2020, agosto a diciembre de 2020 y del 10 de junio al 23 de diciembre de 2021.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/99,853.96 (NOVENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y TRES CON 96/100 SOLES), más los intereses legales laborales por cada beneficio, por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/35,545.00, por reintegro de remuneraciones.</p> <p>b) La suma de S/10,886.88, por Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>c) La suma de S/19,891.47, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad.</p> <p>d) La suma de S/17,250.01, por Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional.</p> <p>e) La suma de S/11,280.60, por Asignación Familiar.</p> <p>f) La suma de S/5,000.00, por Escolaridad.</p> <p>3. INFUNDADA la pretensión de seguro de vida.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00128-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00133-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios, la Invalidez de los contratos administrativos de servicios CAS y pago de beneficios sociales, interpuesta por SANTA GALVEZ QUISPE contra el TERRAPUERTO MUNICIPAL “LIBERTADORES DE AMÉRICA”; en consecuencia:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios por el período del 03 de marzo de 2021 al 30 de abril de 2021 y, en lugar de aquel contrato, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728. 2. DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 01 de mayo de 2021 al 31 de diciembre de 2021 y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Obrero de Limpieza Pública, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 03 de marzo del 2021. 3. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la demandante en el cargo de Obrero – Personal de Limpieza del Terrapuerto Municipal “Libertadores De América”, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728. 4. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/5,071.15 (CINCO MIL SETENTA Y UNO CON 15/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/1,240.02, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/1,827.22, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/1,073.91, por concepto de Vacaciones truncas, más los intereses legales. d) La suma de S/930.00, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00133-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00150-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por DAVID RODRÍGUEZ QUISPE, contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios y de los contratos de naturaleza civil (órdenes de servicios) por el periodo 01 de junio del 2021 al 31 de diciembre de 2021.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de junio de 2021 en adelante. 3. ORDENO a la entidad demandada reponer, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la demandante en el cargo de Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Huamanga, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728 y a plazo indeterminado. 4. Sin costos ni costas del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00150-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00218-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda interpuesta por EUGENIO CURO MUCHA, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, sobre Desnaturalización de contratos y otros; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contrato de servicio manual y RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir de febrero de 2015 a abril de 2015, junio de 2015 a diciembre de 2015, febrero de 2015 a noviembre de 2016, marzo de 2017 a abril de 2017, setiembre de 2017 a octubre de 2017, marzo de 2018 a diciembre de 2018, febrero de 2019 a setiembre de 2019, noviembre de 2019 a diciembre de 2019, 22 de mayo de 2020 a 21 de junio de 2020, del 23 de marzo de 2021 a 07 de mayo de 2021, 17 de mayo de 2021 a diciembre de 2021, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 02 de febrero de 2015. 2. ORDENO a la entidad demandada reponer, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Obrero de la Subgerencia de Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Huamanga. 3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/13,698.18 (TRECE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO CON 18/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/1,301.27, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/12,095.00, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales.

	<p>c) La suma de S/301.91, por Vacaciones truncas.</p> <p>4. INFUNDADA la pretensión de pago por escolaridad.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00218-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00226-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda de Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y otros, interpuesta por YON YARANGA POMA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 01 de enero del 2019 hasta la actualidad y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Obrero de Limpieza Pública (Recolección y Barrido) de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p> <p>2. INFUNDADA la pretensión de inclusión en la planilla de pago.</p> <p>3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/21,431.55 (VEINTIÚN MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y UNO CON 55/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/6,328.88, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/9,772.67, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales.</p> <p>c) La suma de S/4,130.00, por Asignación Familiar, más los intereses legales laborales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/1,200.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales laborales que correspondan.</p> <p>4. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00226-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00338-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por VIDAL FLORES ORÉ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del período 10 de noviembre del 2014 al 21 de marzo</p>

	<p>del 2020 y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Sereno de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 10 de noviembre del 2014.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/51,879.21 (CINCUENTA Y UNO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y NUEVE CON 21/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/9,957.25, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/18,501.53, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.</p> <p>c) La suma de S/8,070.43, por vacaciones no gozadas, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/7,413.00, por indemnización vacacional, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/5,537.00, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>f) La suma de S/2,400.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00338-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00374-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y otros, en los seguidos por PAMELA CERNA HUAMÁN, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios del periodo 01 de enero del 2020 al 31 de marzo del 2020 y del contrato de trabajo por el periodo 01 de abril del 2020 en adelante.</p> <p>2. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de enero del 2020 hasta la actualidad y, en su lugar, se RECONOCE la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Sereno de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, con inclusión en la planilla de pago, bajo el</p>

	<p>Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 01 de enero del 2020.</p> <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00374-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00430-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO: Declarando FUNDADA en parte la demanda incoada por ISRAEL JIMENEZ QUISPE contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS NAZARENO, sobre Desnaturalización de Locación de Servicios y otros; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el período 01 de enero de 2015 al 01 de enero de 2017 y RECONOZCO la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728, por el referido período (por el período 02 de enero de 2017 en adelante ha sido reconocido conforme se tiene de la sentencia de vista de fecha 14 de junio de 2021, Exp. No 06-2018-LA-03). 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de TREINTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES CON 54/100 SOLES (S/38,873.54 soles), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales, por los períodos 01 de enero de 2015 al 01 de enero de 2017 y por el período 02 de enero de 2017 al 09 de enero de 2022, conforme al siguiente detalle: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/8,516.99, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales. b) La suma de S/15,914.61, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales. c) La suma de S/7,841.94, por concepto de Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, más los intereses legales laborales. d) La suma de S/5,000.00, por concepto de indemnización vacacional, más los intereses legales laborales. e) La suma de S/1,600.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan. 3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00430-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente:</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda incoada por JAQUELINE ZENAIDA CARHUAPOMA SOTO contra la empresa KLEE E.I.R.L., sobre</p>

<p>00481-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y se RECONOCE la existencia de una relación laboral a favor de la demandante dentro de los siguientes períodos: 26 de noviembre al 26 de diciembre del 2018, 25 de enero del 2019 al 01 de abril del 2020 y 23 de junio al 30 de diciembre del 2020, bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo No 728. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/27,865.03 (VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CINCO CON 03/100 SOLES), más los intereses legales por los siguientes conceptos: <ol style="list-style-type: none"> a. La suma de S/3,865.87, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse en la cuenta de CTS de la parte demandante. b. La suma de S/7,152.22, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c. La suma de S/3,313.61, por concepto de Vacaciones no gozadas y truncas, más los intereses legales. d. La suma de S/2,000.00, por concepto de Indemnización vacacional, más los intereses legales. e. La suma de S/11,533.33, por concepto de Pago de Remuneraciones devengadas correspondientes al periodo del 23 de junio del 2020 al 30 de diciembre del 2020, más los intereses legales. 3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00481-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente: 00529-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Servicios y otros, interpuesta por TEÓFILO CURIHUAMAN FLORES contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos por servicios no personales del periodo 06 de marzo del 2006 al 31 de diciembre del 2008 y los contratos de locación de servicios del periodo 01 de febrero del 2018 al 21 de marzo del 2020. Asimismo, DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios del período 01 de enero del 2009 al 31 de enero de 2018 y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Sereno de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con

	<p>inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 06 de marzo del 2006.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/79,084.11 (SETENTA Y NUEVE MIL OCHENTA Y CUATRO CON 11/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/17,975.05, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/29,052.87, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.</p> <p>c) La suma de S/7,871.19, por vacaciones no gozadas, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/6,998.50, por indemnización vacacional, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/11,886.50, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>f) La suma de S/5,300.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00529-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00553-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Servicios y otros, interpuesta por TEÓFILO CURIHUAMAN FLORES contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la desnaturalización de los contratos por servicios no personales del periodo 06 de marzo del 2006 al 31 de diciembre del 2008 y los contratos de locación de servicios del periodo 01 de febrero del 2018 al 21 de marzo del 2020. Asimismo, DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios del período 01 de enero del 2009 al 31 de enero de 2018 y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Sereno de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 06 de marzo del 2006.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/79,084.11 (SETENTA Y NUEVE MIL OCHENTA Y CUATRO CON 11/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p>

	<p>a) La suma de S/17,975.05, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/29,052.87, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.</p> <p>c) La suma de S/7,871.19, por vacaciones no gozadas, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/6,998.50, por indemnización vacacional, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/11,886.50, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>f) La suma de S/5,300.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00553-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00615-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por RIGOBERTO JAIME HUERTAS contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo de 18 de agosto del 2018 hasta la actualidad y, en su lugar, se RECONOCE la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de obrero de la Subgerencia de Ecología y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/13,374.44 (TRECE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 44/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/1,130.65, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/7,801.35, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales.</p> <p>c) La suma de S/4,442.44, por Indemnización Vacacional, más los intereses legales laborales que correspondan.</p> <p>3. Sin costas ni costos.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00615-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>

<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00637-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos y otros, interpuesta por ALICIA BARRIOS HUAMANÍ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de enero del 2020, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/9,886.18 (NUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 18/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/570.97, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/5,092.31, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/2,222.40, por indemnización vacacional, más los intereses legales laborales que correspondan. d) La suma de S/2,000.50, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan. 3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00637-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00710-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por EDWIN AUCCAPUCLLA CORAS contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de Obrero Eventual por los periodos de 01 de enero del 2019 al 30 de setiembre del 2019; en consecuencia, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728, y DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 01 de octubre del 2019 hasta la actualidad y, en su lugar, se RECONOCE la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de obrero guardián de almacén de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.

	<p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/19,883.42 (DIECINUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES CON 42/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/4,559.42, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/7,963.00, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales.</p> <p>c) La suma de S/3,925.00, por Asignación Familiar, más los intereses legales laborales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/2,236.00, por Vacaciones no gozadas de los años 2019 y 2020, más los intereses legales laborales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/1,200.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales laborales que correspondan.</p> <p>3. Sin costas ni costos.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00710-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00764-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos y otros, interpuesta por MARCELINA MIRANDA FLORES contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, por los períodos 01 de octubre del 2021 a diciembre del 2021 y de 01 de febrero del 2022 al 30 de junio del 2022, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Obrero de áreas verdes de la Municipalidad Provincial de Huamanga.</p> <p>2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Obrero de Áreas Verdes de la Municipalidad Provincial de Huamanga, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728.</p> <p>3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/ 2,458.65 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTOS Y OCHENTA CON 65/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p>

	<p>a) La suma de S/ 169.20, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/ 1,428.87, por Gratificaciones truncas por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.</p> <p>c) La suma de S/ 97.58, por vacaciones truncas, más los legales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/ 763.00, por Asignación Familiar, más los legales que correspondan.</p> <p>4. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00764-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente: 00782-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de contrato y otros, interpuesta por CARMEN FERNANDEZ PARIONA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 02 de enero del 2022 al 30 de julio del 2022, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 02 de enero del 2022. 2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional de su representante legal, a la demandante en el cargo de Obrero del Servicio de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728 y a plazo indeterminado. 3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00782-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente: 00788-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contrato y otros, en los seguidos por AMELIA MILAGROS LARREATEGUI MENDOZA, contra MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARMEN ALTO; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de las Órdenes de Servicios por el período enero a junio del 2022, y en lugar de aquellos contratos, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728 a plazo indeterminado, con inclusión en la planilla única de remuneraciones de obreros permanentes, en el cargo de personal de Serenazgo.

	<p>2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Sereno Municipal de la Municipalidad Distrito de Carmen Alto, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728.</p> <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00788-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente: 00804-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por MARLENE JANAMPA VENTURA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios del período 09 de enero del 2017 al 08 de marzo del 2017 y la invalidez de los contratos administrativos de servicios del período 09 de marzo del 2017 al 31 de julio de 2022, en adelante, y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Personal de Limpieza de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 09 de enero del 2017.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/30,805.64 (TREINTA MIL OCHOCIENTOS CINCO CON 64/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/9,727.01, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/14,923.30, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.</p> <p>c) La suma de S/183.37, por vacaciones truncas, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/3,972.00, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/2,000.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan.</p> <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00804-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente:</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de</p>

<p>00805-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>Servicios y otros, interpuesta por VICKY MEDINA SUAREZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios del período 02 de mayo del 2018 al 31 de julio de 2022, en adelante, y, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Personal de Limpieza de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 02 de mayo del 2018. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/25,918.92 (VEINTICINCO MIL NOVECIENTOS DIECIOCHO CON 92/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/7,631.75, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/11,710.67, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/4,976.50, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan. d) La suma de S/1,600.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan. 3. Sin costas ni costos procesales.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00805-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00858-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos y otros, interpuesta por MARIO ACHCARAY VILLANUEVA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, por los períodos 18 de enero a octubre del 2012 y de diciembre del 2012 al 31 de mayo del 2020, en su lugar, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Obrero Eventual de la Municipalidad Provincial de Huamanga. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/32,713.54 (TREINTA Y DOS MIL SETECIENTOS TRECE

	<p>CON 54/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/2,224.54, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/15,812.62, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/7,833.88, por indemnización vacacional, más los intereses legales que correspondan. d) La suma de S/4,042.50, por Asignación Familiar, más los intereses legales que correspondan. e) La suma de S/2,800.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan. <p>3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00858-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente: 00865-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por JACKELINE ANGELA SUAREZ TENORIO contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS NAZARENO; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios y orden de servicios del período 01 de abril del 2022 al 14 de agosto del 2022, y RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Guardián Municipal de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno. 2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Guardián Municipal de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728. 3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00865-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente: 00930-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda interpuesta por GLORIA AÑANCA MITMA, contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, sobre Desnaturalización de Contrato y otros; en consecuencia:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del período de enero de 2009 a mayo del 2014 y del período de julio de 2014 en adelante, en el cargo de Obrero servicios Áreas Verdes de la Municipalidad Provincial de Huamanga. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/46,530.19 (CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA CON 19/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/4,202.52, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/24,386.98, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales. c) La suma de S/557.93, por vacaciones no gozadas, más los intereses legales laborales. d) La suma de S/6,206.92, por indemnización vacacional, más los intereses legales laborales que correspondan. e) La suma de S/10,806.92, por Asignación Familiar, más los intereses legales laborales que correspondan. f) La suma de S/368.92, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales laborales que correspondan. 3. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00930-2022-0-0501-JR-LA-01).
<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>00099-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos, interpuesta por GARIN MUNAYLLA MORALES contra TGESTIONA SERVICIOS GLOBALES S.A.C.; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización del Contrato Modal por servicio específico; en consecuencia, se DISPONE RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 17 de diciembre del 2018, en el cargo de Técnico. 2. ORDENO que la demandada proceda a su inmediata reposición laboral, bajo un contrato de servicio a plazo indeterminado y en el puesto habitual que venía ocupando antes de su despido u otro de igual nivel y jerarquía remunerativa. 3. INFUNDADA la pretensión alternativa sobre indemnización por despido arbitrario.

	<p>4. Sin costas ni costos del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 00099-2022-0-0501-JR-LA-01).</p>
<p>Sentencia en el expediente: 01082-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas, declarando INFUNDADA la excepción de litispendencia formulada por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huanta; FALLO declarando FUNDADA la demanda de Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y otros, interpuesta por LIONCIO CUSICHE CURO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los períodos 14 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, del 05 de enero del 2015 al 31 de mayo de 2016, y del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2016; asimismo, declaro la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios del período 02 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014, del 01 de abril de 2016 a 30 de setiembre de 2016, y desde el 01 de febrero de 2017 al 31 de octubre de 2022 y en adelante y, en lugar de aquellos contratos, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 14 de enero del 2013. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/39,663.93 (TREINTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES CON 93/100 SOLES), más los intereses laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/10,850.00, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/19,998.60, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses laborales. c) La suma de S/3,310.33, por vacaciones no gozadas, más los intereses laborales que correspondan. d) La suma de S/2,305.00, por indemnización vacacional, más los intereses laborales que correspondan. e) La suma de S/3,200.00, por Escolaridad, más los intereses laborales que correspondan. 3. Sin costos y costas del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 01082-2022-0-0501-JR-LA-01).

<p>Sentencia en el expediente:</p> <p>01085-2022-0-0501-JR-LA-01</p>	<p>“Por las consideraciones expuestas; FALLO declarando FUNDADA la demanda de Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios y otros, interpuesta por JOSÉ LUIS TINEO CUBA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios por los períodos 05 de enero de 2015 a 30 de abril de 2015 y del 10 de junio de 2015 al 08 de julio de 2015, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios, del 09 de julio de 2015 a 31 de octubre de 2015 y del 08 de enero de 2016 al 30 de junio de 2022, y en adelante, y, en lugar de aquellos contratos, RECONOZCO la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/25,267.29 (VEINTICINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE CON 29/100 SOLES), más los intereses laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/9,331.23, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/15,936.06, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses laborales. 3. Sin costos y costas del proceso.” (Poder Judicial del Perú, 2022, Exp. 01085-2022-0-0501-JR-LA-01).
--	--

Cuadro 2 Decisión de las sentencias de desnaturalización de contrato

	Cantidad	Porcentaje
Sentencias declaradas fundadas	23	88.46%
Sentencias declaradas fundadas en parte	2	7.69%
Sentencias declaradas Infundadas	1	3.85%
Total	26	100%

Los datos revelan que el 88.46% de las sentencias fueron declaradas fundadas, confirmando que la mayoría de los contratos de locación de servicios evaluados

desnaturalizaban la relación laboral, vulnerando derechos como la estabilidad y los beneficios laborales. Un 7.69% de las sentencias fueron fundadas en parte, lo que indica el reconocimiento parcial de afectaciones, mientras que solo el 3.85% fueron infundadas, reflejando una baja incidencia de casos en los que no se logró probar la desnaturalización. Estos resultados subrayan la necesidad de aplicar el principio de primacía de la realidad para proteger los derechos laborales en este tipo de contrataciones.

Cuadro 3 Descripción de la decisión de las sentencias

Exp.	Fallo	Derechos laborales otorgados
1	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria por escolaridad y asignación familiar.
2	FUNDADA EN PARTE: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización laboral.
3	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, gratificaciones, vacaciones trucas y asignación familiar.
4	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Reposición laboral.
5	FUNDADA EN PARTE DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Reposición, CTS, gratificaciones, vacaciones trucas y pago por escolaridad.
6	FUNDADA	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como

	DECLARO la desnaturalización del contrato.	gratificaciones, vacaciones, bonificación extraordinaria por escolaridad y asignación familiar.
7	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, bonificación extraordinaria por escolaridad y asignación familiar.
8	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional y bonificación extraordinaria por escolaridad.
9	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas y truncas, indemnización vacacional y pago de remuneraciones devengadas.
10	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, bonificación extraordinaria por escolaridad y asignación familiar.
11	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, gratificación e indemnización vacacional.
12	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, gratificación, indemnización vacacional y asignación familiar.
13	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas y bonificación extraordinaria por escolaridad.

14	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, gratificaciones trucas, vacaciones trucas y asignación familiar.
15	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Reposición laboral.
16	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones trucas, asignación familiar y bonificación extraordinaria por escolaridad.
17	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, asignación familiar y bonificación extraordinaria por escolaridad.
18	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, indemnización vacacional, asignación familiar y bonificación extraordinaria por escolaridad.
19	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Reposición laboral.
20	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, asignación familiar y bonificación extraordinaria por escolaridad.
21	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional y asignación familiar.
22	FUNDADA:	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como

	DECLARÓ la desnaturalización del contrato.	gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, asignación familiar y bonificación extraordinaria por escolaridad.
23	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional y asignación familiar.
24	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Reposición laboral.
25	INFUNDADA la litispendencia, DECLARÓ la desnaturalización del contrato.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses, CTS, beneficios sociales
26	FUNDADA: DECLARÓ la desnaturalización del contrato.	Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses y gratificaciones.

En el análisis de las 26 sentencias de los expedientes judiciales revisados, se constató que en todos los casos se declaró la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Esto llevó al reconocimiento de una relación laboral de carácter subordinado, lo cual fue clave para que el juzgado ordenara el otorgamiento de los derechos laborales correspondientes al régimen laboral general, entre ellos la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el pago de intereses legales y otros beneficios establecidos por la legislación laboral peruana.

Un punto importante es que, en cuatro de las sentencias analizadas, también se dispuso la reposición en el puesto de trabajo, al haberse identificado un despido arbitrario. En estos casos, el empleador vulneró directamente el derecho a la estabilidad laboral, reconocido tanto en la Constitución Política del Perú como en el Convenio 158 de la OIT.

Esta medida no solo restituye al trabajador, sino que refuerza la aplicación del principio de primacía de la realidad, al complementarse con el reconocimiento de los derechos laborales vulnerados.

En ese sentido, los resultados reflejan una postura firme por parte del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho frente al uso indebido de contratos civiles – contrato de locación de servicios- para encubrir relaciones laborales. El criterio reiterado es que, cuando se demuestra una prestación personal, continua y bajo subordinación, debe considerarse como un vínculo laboral. Esta interpretación está en línea con lo señalado en el artículo 23 de la Constitución y con la jurisprudencia nacional, que prioriza los hechos sobre la forma contractual, especialmente en los casos de empleo público indirecto.

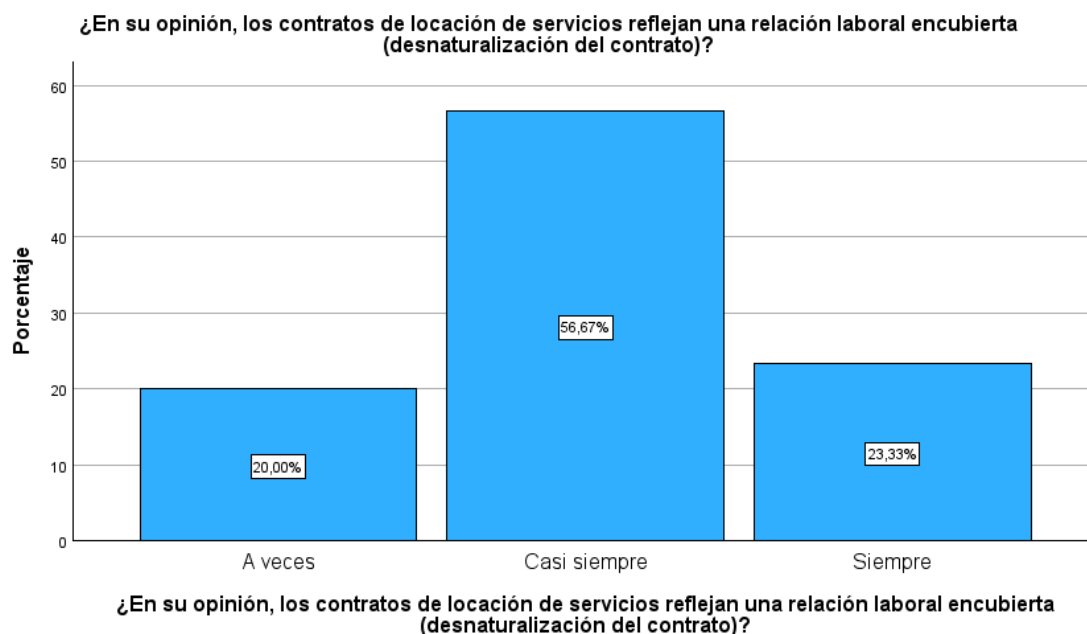
4.2 Resultados del cuestionario

Variable Independiente: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Tabla 1 *¿En su opinión, los contratos de locación de servicios reflejan una relación laboral encubierta (desnaturalización del contrato)?*

¿En su opinión, los contratos de locación de servicios reflejan una relación laboral encubierta (desnaturalización del contrato)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	17	56,7	56,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Los resultados de la Tabla 1 permiten identificar una percepción jurídica generalizada respecto a la naturaleza encubierta de los contratos de locación de servicios. Del total de 30 abogados encuestados, el 56.7% considera que estos contratos “casi siempre” encubren una relación laboral real; el 23.3% sostiene que “siempre” reflejan una relación laboral encubierta; y solo el 20% opina que esto ocurre “a veces”.

Este predominio de las respuestas “casi siempre” y “siempre”, que en conjunto representan el 80% del total de encuestados, revela una percepción coincidente con la doctrina y jurisprudencia laboral, la cual ha advertido reiteradamente el uso de estos contratos civiles como mecanismo para evadir responsabilidades frente a la vulneración de derechos laborales. En ese sentido, los encuestados reconocen que la locación de servicios es frecuentemente utilizada por entidades, públicas y privadas, para encubrir vínculos laborales estables y subordinados, eludiendo con ello las obligaciones propias de un contrato de trabajo, tales como el pago de CTS, gratificaciones, vacaciones, seguridad social, asignación familiar y entre otros.

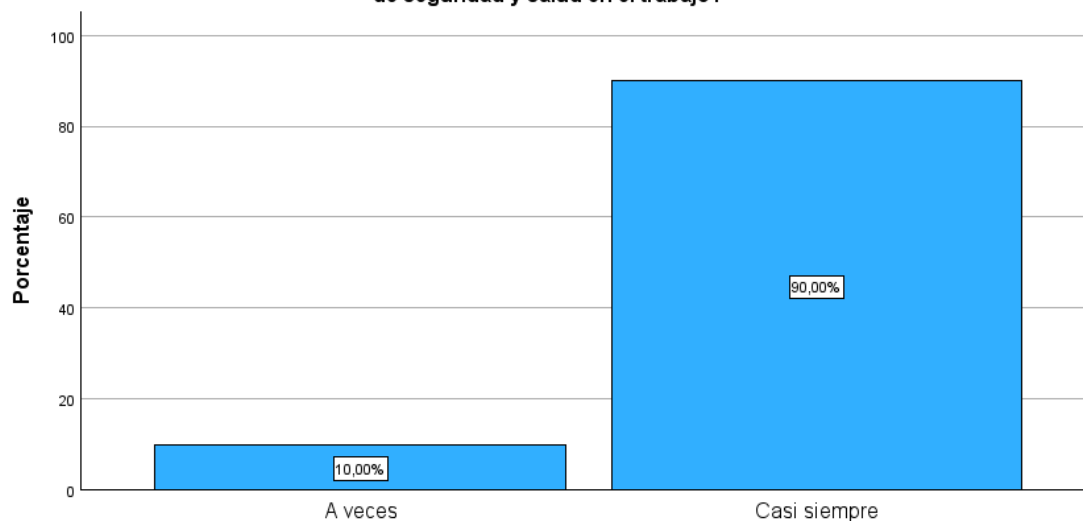
Este hallazgo se relaciona directamente con el principio de primacía de la realidad, recogido en el derecho laboral peruano y reforzado por el Tribunal Constitucional, el cual expone que, si en la práctica se configuran elementos propios de una relación laboral — como la subordinación, la prestación personal y la continuidad—, debe reconocerse la existencia del vínculo laboral, más allá de la forma contractual utilizada –contrato de locación de servicios- (STC Exp. n.º 020-2005-PI/TC).

En conclusión, los resultados evidencian de manera clara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios como un fenómeno muy recurrente. Este reconocimiento legitima la preocupación doctrinaria y jurisprudencial sobre la necesidad de fiscalización más rigurosa y reformas normativas que garanticen una protección efectiva de los derechos laborales.

Tabla 2 *¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios no acceden a condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios no acceden a condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo?



¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios no acceden a condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo?

Los datos recogidos en la Tabla 2 revelan que el 90 % de los abogados laboralistas encuestados considera que, en la práctica, los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios casi siempre carecen de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Un 10 % señala que esta situación ocurre en algunas ocasiones, y ninguno de los participantes afirmó que nunca sucede, lo que evidencia una percepción generalizada de desprotección estructural hacia quienes laboran bajo este tipo de contrato.

Este resultado es particularmente relevante si se tiene en cuenta que los contratos de locación de servicios, al estar regidos por el Código Civil y no por la normativa laboral, no reconocen al locador como trabajador formal. Esto implica que no se encuentra protegido por la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual obliga a los empleadores a adoptar medidas preventivas, evaluar riesgos laborales y asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables para sus empleados.

Al quedar fuera del marco legal que garantiza estas condiciones, los locadores se encuentran en una situación de vulnerabilidad jurídica. Esta exclusión no solo entra en conflicto con la legislación nacional, sino que también contradice estándares

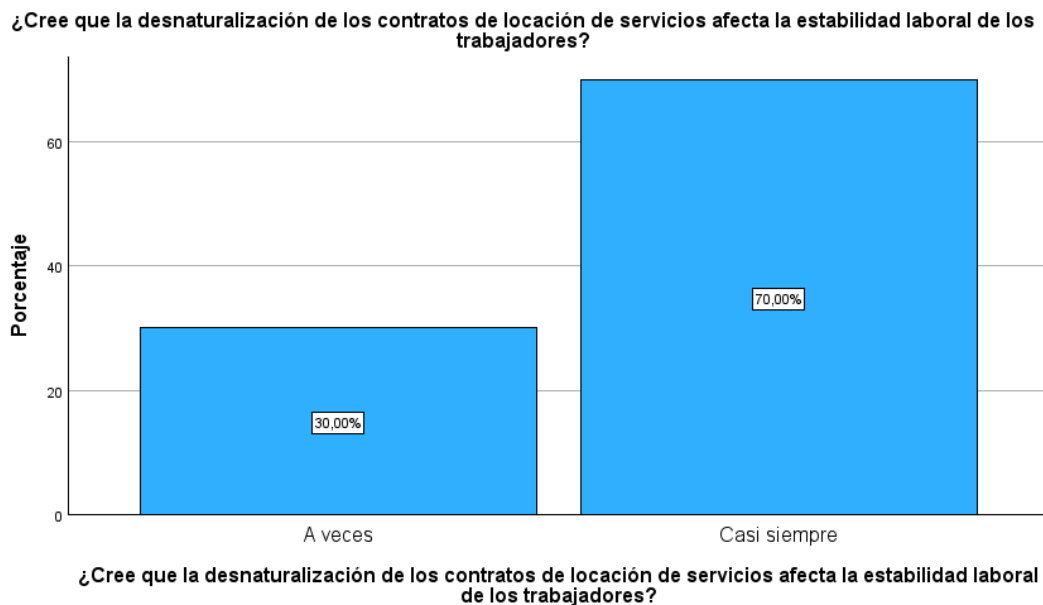
internacionales como el Convenio N.º 155 de la OIT, que compromete a los Estados a proteger la seguridad y salud de todo trabajador, sin importar el tipo de contrato.

Que 9 de cada 10 abogados perciban esta situación como frecuente resalta que la problemática no se limita al aspecto económico o remunerativo. También se ve comprometido un derecho fundamental: la protección de la integridad física y la dignidad de la persona que trabaja. En este contexto, la modalidad de locación de servicios, utilizada para encubrir relaciones laborales, contribuye a una forma de precarización que vulnera el derecho a un trabajo digno y seguro, consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

En conclusión, los resultados de la encuesta confirman que el uso inapropiado de los contratos de locación de servicios en situaciones donde existe una relación laboral subordinada no solo implica el incumplimiento de obligaciones legales del empleador, sino también, deja a los trabajadores fuera del sistema de protección en salud y seguridad ocupacional. Por ello, esta problemática requiere una respuesta urgente desde la fiscalización laboral, la intervención del sistema judicial y, si fuera necesario, con reformas legales que limiten el uso fraudulento de esta figura contractual.

Tabla 3 *¿Cree que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Los datos de la Tabla 3 reflejan que una amplia mayoría de los abogados encuestados, siendo el 70% del total, considera que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta casi siempre la estabilidad laboral de los trabajadores. Un 30% adicional indica que esto ocurre en algunas ocasiones, y ninguno señaló que tal afectación no exista. Esta unanimidad en las respuestas pone en evidencia una percepción clara sobre las consecuencias negativas de esta práctica contractual respecto al derecho a un empleo seguro y protegido.

La estabilidad laboral es un derecho fundamental garantizado por el artículo 27 de la Constitución Política del Perú. Sin embargo, este derecho se ve vulnerado cuando se recurre a contratos civiles –contrato de locación de servicios- para cubrir relaciones laborales que, en la práctica, son continuas y subordinadas. Bajo este tipo de contratación, el trabajador deja de gozar de garantías básicas como la indemnización por despido arbitrario, ya que formalmente no es considerado empleado, sino un proveedor independiente.

Desde una perspectiva jurídica, esta falta de reconocimiento impide la aplicación de normas esenciales como el Decreto Legislativo n.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), así como las garantías contenidas en el Convenio n.º 158 de la OIT, que establece que todo despido debe estar justificado y que el trabajador debe tener acceso a mecanismos efectivos de defensa. La contratación encubierta bajo la forma de locaciones de servicios priva al trabajador de estas protecciones básicas.

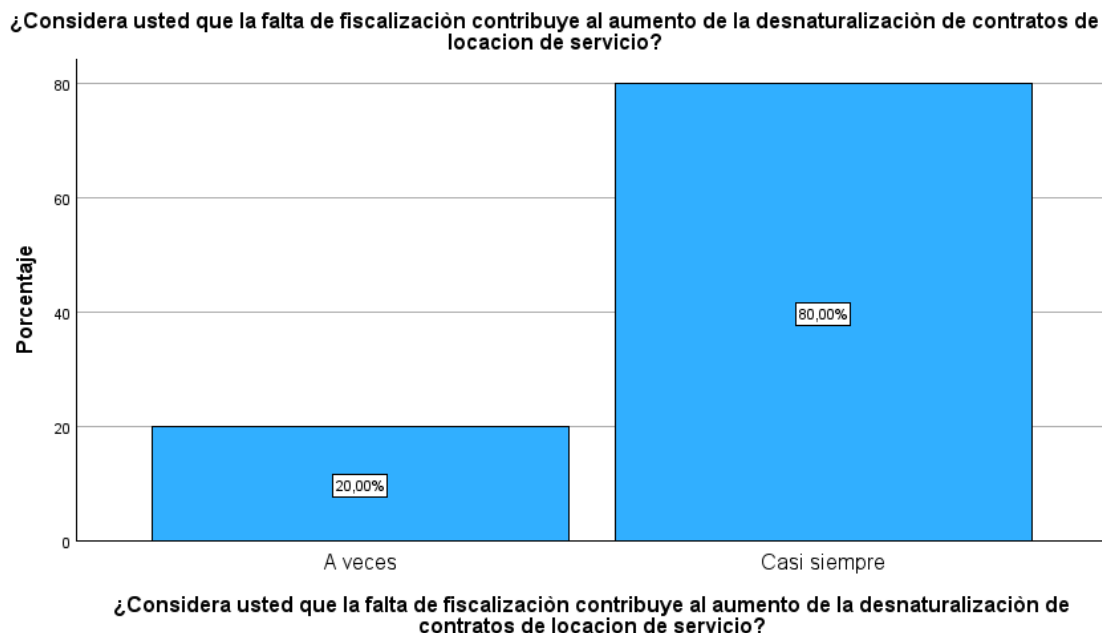
Asimismo, este resultado también está acorde con la postura del Tribunal Constitucional, que ha señalado que el uso de contratos civiles para encubrir vínculos laborales constituye una vulneración de derechos fundamentales y una forma de fraude legal, como se expresó en la sentencia del Exp. N.º 1124-2001-AA/TC.

En resumen, la opinión mayoritaria de los abogados especializados en derecho laboral subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción por parte de entidades como SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral). Asimismo, estos resultados respaldan el llamado a una posible reforma legislativa que limite el uso abusivo de figuras contractuales que no garantizan la estabilidad del trabajador, con el fin de proteger de manera efectiva el derecho a un empleo digno y seguro.

Tabla 4 *¿Considera usted que la falta de fiscalización contribuye al aumento de la desnaturalización de contratos de locación de servicio?*

¿Considera usted que la falta de fiscalización contribuye al aumento de la desnaturalización de contratos de locación de servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



La Tabla 4 muestra que el 80% de los abogados experto en derecho laboral encuestados considera que la falta de fiscalización por parte de las autoridades competentes casi siempre influye en el incremento de la desnaturalización de contratos de locación de servicios. El 20% restante opina que esto ocurre a veces, y ninguno descarta su incidencia, lo que refleja una preocupación compartida por el débil accionar de los órganos encargados de supervisar el cumplimiento de las normas laborales.

La fiscalización laboral es una función clave del Estado, destinada a asegurar que se respeten los derechos laborales y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En el Perú, esta labor recae en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). No obstante, diversos estudios y reportes institucionales coinciden en que esta entidad enfrenta serias limitaciones operativas, de recursos humanos y de cobertura, especialmente en zonas alejadas como la región Ayacucho y en departamentos de alto índice en pobreza.

Este déficit en la supervisión por parte de la SUNAFIL facilita el uso fraudulento de contratos civiles, tanto en el sector público como en el privado, al permitir que se oculten relaciones laborales reales bajo figuras contractuales que no reconocen derechos

laborales. Se trata de una forma de fraude legal que vulnera directamente principios fundamentales como la igualdad ante la ley, la dignidad en el trabajo y la protección frente al despido arbitrario.

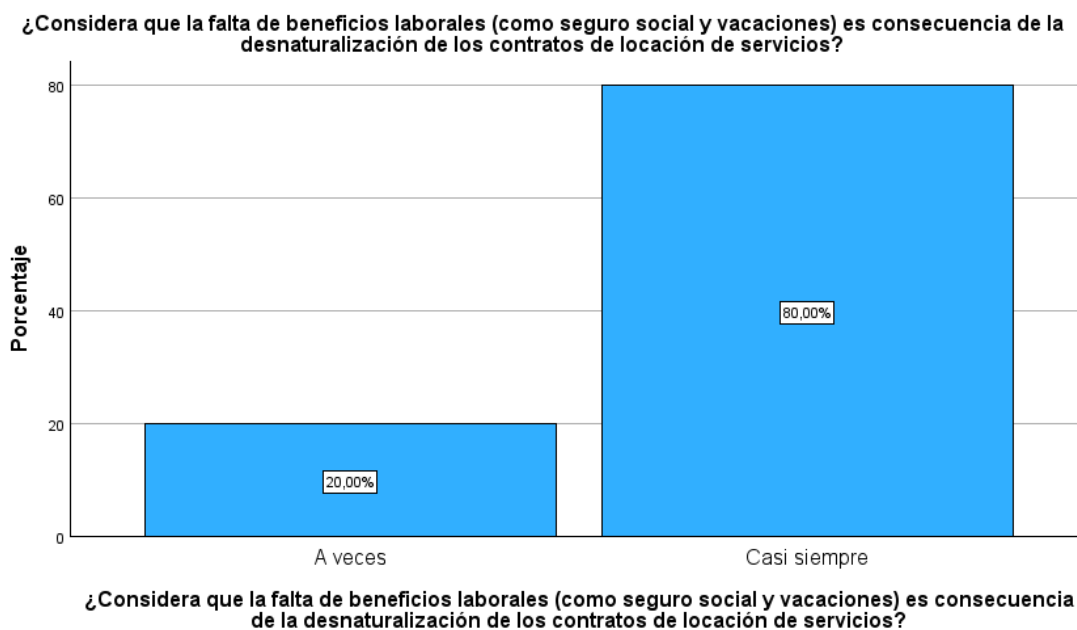
Esta problemática ya ha sido advertida en muchas ocasiones por el Tribunal Constitucional, que en distintas sentencias (como la STC n.º 1124-2001-AA/TC y la STC n.º 020-2005-PI/TC) ha señalado que la ineficacia de la fiscalización estatal es un factor estructural que contribuye a mantener la informalidad y la vulneración de derechos en el ámbito laboral.

En este contexto, los resultados de la encuesta evidencian que la falta de intervención efectiva del Estado no solo favorece la continuidad de contratos desnaturalizados, sino que además consolida un escenario de desprotección jurídica para los trabajadores. Por tanto, se hace urgente fortalecer institucionalmente a la SUNAFIL, mejorar su presencia a nivel nacional y revisar los enfoques actuales de inspección y sanción. Solo así será posible garantizar que las relaciones laborales reales sean reconocidas como tales, conforme al principio de primacía de la realidad.

Tabla 5 *¿Considera que la falta de beneficios laborales (como seguro social y vacaciones) es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?*

¿Considera que la falta de beneficios laborales (como seguro social y vacaciones) es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Los resultados de la Tabla 5 evidencian una percepción clara entre los abogados laboralista encuestados respecto al vínculo directo entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la exclusión de los trabajadores de los beneficios laborales. El 80% considera que esta situación ocurre casi siempre, mientras que el 20% señala que sucede en ocasiones. Ninguno de los encuestados negó esta consecuencia, lo que demuestra un consenso sobre el impacto negativo de esta práctica en los derechos laborales fundamentales.

Cuando se emplea la figura civil de locación de servicios para ocultar una relación laboral subordinada, se excluye al trabajador de los beneficios que el régimen laboral general otorga, entre ellos el acceso al seguro social, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Esta situación refleja una clara vulneración del marco legal diseñado para proteger el bienestar económico y social de los trabajadores.

Además, esta práctica contraviene principios constitucionales fundamentales como la igualdad ante la ley y el derecho a un trabajo digno, contemplados en los artículos 2 y 23 de la Constitución Política del Perú. También infringe compromisos internacionales asumidos por el Estado, como el Convenio 102 de la OIT, que establece estándares mínimos de seguridad social.

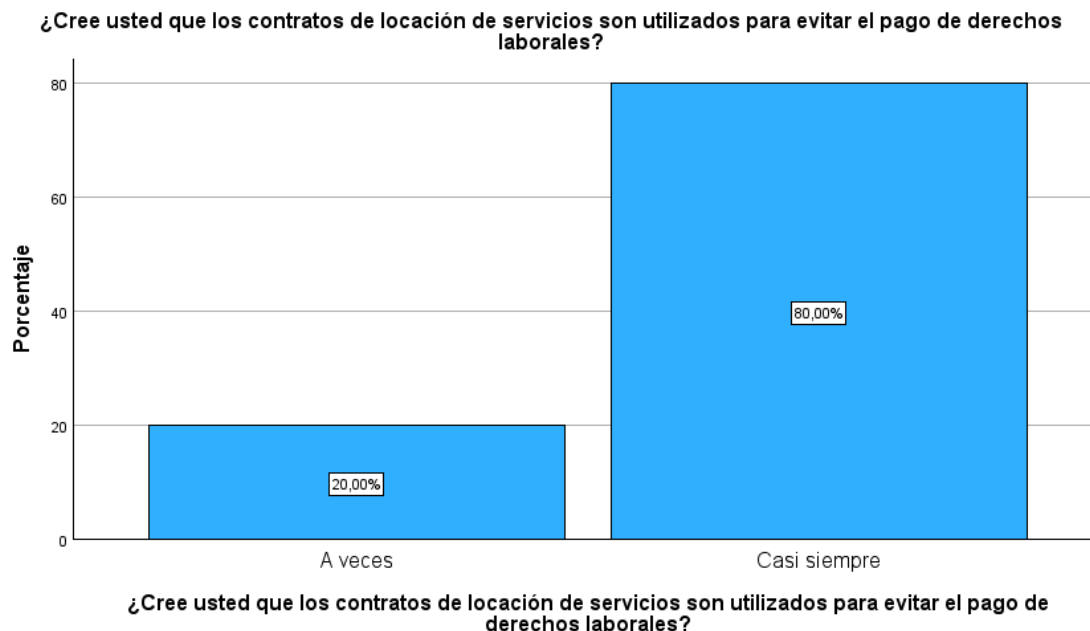
Esta percepción recogida en la encuesta está respaldada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha enfatizado que la desnaturalización de contratos no solo vulnera formalidades legales, sino que afecta el núcleo esencial del derecho al trabajo, impidiendo el acceso a condiciones básicas de protección (STC N.º 020-2005-PI/TC).

En definitiva, los datos confirman que la desnaturalización de la locación de servicios constituye un mecanismo que refuerza la precariedad laboral al dejar a los trabajadores fuera del sistema de protección. Esto subraya la urgencia de una intervención más decidida por parte del Estado, tanto en el fortalecimiento de la fiscalización como en una reforma legislativa que limite el uso de estas figuras contractuales cuando se encubren verdaderas relaciones laborales.

Tabla 6 *¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados para evitar el pago de derechos laborales?*

¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados para evitar el pago de derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Los datos de la Tabla 6 reflejan que el 80% de los abogados laboristas encuestados considera que los contratos de locación de servicios son utilizados “casi siempre” como un mecanismo para evitar el pago de derechos laborales, mientras que el 20% opina que esto ocurre “a veces”. Ninguno de los encuestados descartó esta finalidad, lo que demuestra un consenso sobre el uso abusivo y estratégico de esta modalidad contractual –contrato de locación de servicios-.

Esta percepción coincide con lo señalado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia laboral, cuando un contrato civil es utilizado para encubrir una relación laboral real, se incurre en una práctica que tiene como objetivo principal evitar el cumplimiento de obligaciones como el pago de CTS, vacaciones, gratificaciones, afiliación a la seguridad social y otros beneficios que la ley establece para los trabajadores formales.

Desde una perspectiva constitucional, este uso desviado de los contratos de locación de servicios contraviene el principio de protección del trabajador, reconocido en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, así como los derechos a la igualdad

ante la ley y a un trabajo digno. Además, esta práctica también entra en conflicto con estándares internacionales establecidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que protegen la libertad sindical, los derechos colectivos y la cobertura de seguridad social.

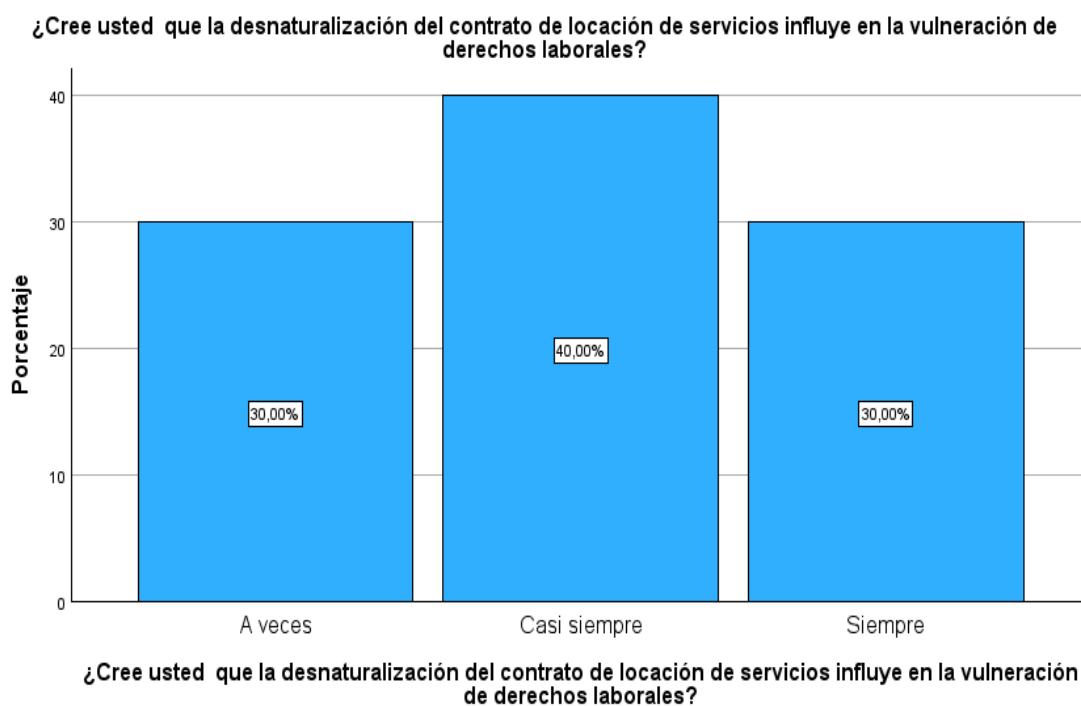
En estos casos, no se trata de un error formal, sino de un fraude deliberado a la ley, se simula un contrato civil –contrato de locación de servicios- sabiendo que, en los hechos, existe subordinación, remuneración y prestación personal, es decir, todos los elementos propios de una relación laboral. Esta realidad ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en diversas sentencias, donde se ha aplicado el principio de primacía de la realidad para declarar la desnaturalización del contrato y restituir al trabajador los derechos que le corresponden.

En resumen, los datos confirman que el uso fraudulento de los contratos de locación de servicios se ha convertido en una práctica habitual para eludir responsabilidades laborales. Esto refuerza la necesidad de adoptar medidas urgentes, como fortalecer la fiscalización por parte de SUNAFIL, implementar sanciones más efectivas y restringir el uso de esta figura contractual únicamente a aquellos casos donde exista una verdadera autonomía y no una relación de dependencia encubierta. La evidencia empírica recogida en esta investigación respalda plenamente la necesidad de una reforma normativa y un cambio institucional que garantice una protección real a los derechos laborales.

Tabla 7 *¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios influye en la vulneración de derechos laborales?*

¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios influye en la vulneración de derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	12	40,0	40,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



La información recogida en la Tabla 7 ofrece una perspectiva reveladora sobre cómo perciben los abogados expertos en derecho laboral el impacto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales. Un 30% de los encuestados sostiene que esta situación ocurre siempre, un 40%

indica que ocurre casi siempre, y el 30% restante opina que sucede en algunas ocasiones. Este reparto porcentual evidencia un consenso relevante: la mayoría reconoce una conexión directa entre esta práctica y la afectación de derechos fundamentales del trabajador.

La desnaturalización ocurre cuando, más allá de la denominación formal del contrato, en los hechos se presenta una relación laboral que cumple con los elementos esenciales: subordinación, continuidad, prestación personal y remuneración. Bajo estas condiciones, negar la calidad de trabajador implica privar a la persona de derechos clave como la seguridad social, vacaciones, indemnización por despido arbitrario, sindicalización, y otras protecciones contempladas en la legislación laboral peruana.

Este problema ha sido abordado de manera clara por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, quienes han reiterado que la forma del contrato no puede imponerse sobre la realidad de la relación laboral. El principio de primacía de la realidad, recogido en la STC n.º 020-2005-PI/TC y en la Casación Laboral n.º 11329-2017-La Libertad, establece que los jueces deben analizar los hechos concretos y no limitarse a lo estipulado en el documento contractual.

Desde el enfoque constitucional e internacional, desconocer la verdadera relación laboral representa una infracción directa al artículo 23 de la Constitución Política del Perú, así como a tratados internacionales como los Convenios n.º 87 y 98 de la OIT, que garantizan el derecho al trabajo digno y en condiciones de igualdad.

Más allá del plano legal, este fenómeno revela un problema estructural de exclusión jurídica. No es solo una forma contractual errónea, sino un mecanismo que, bajo apariencia de legalidad, priva a miles de trabajadores de sus derechos básicos. La persistencia de estas prácticas refleja también limitaciones en la capacidad de

fiscalización del Estado y la urgencia de reforzar los mecanismos institucionales que permitan detectar y sancionar estas situaciones con mayor eficacia.

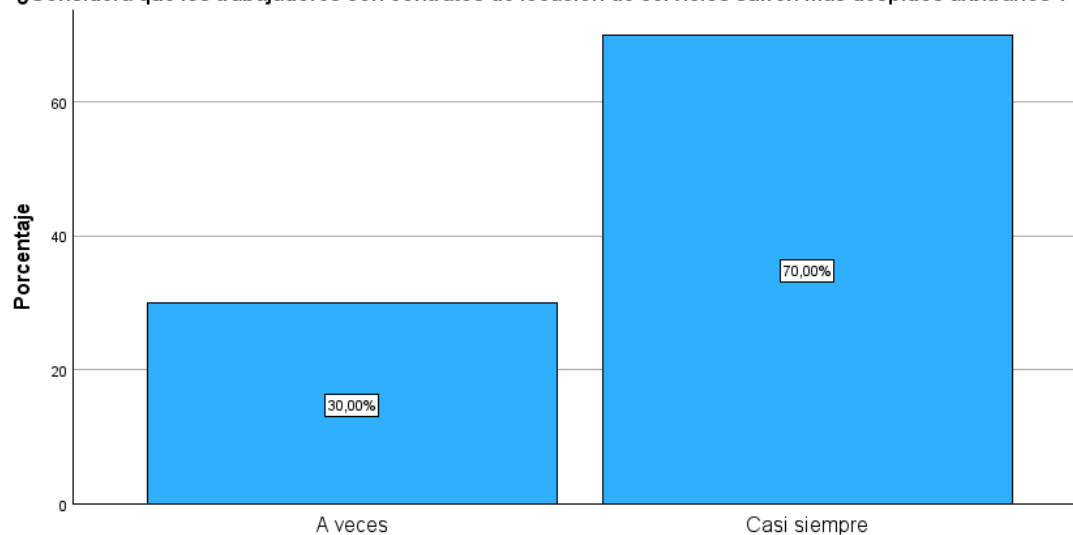
En resumen, los resultados de esta tabla refuerzan la idea de que la desnaturalización de contratos no es un asunto meramente técnico o formal: es una de las principales causas de la precarización laboral y la vulneración de derechos. Para revertir esta realidad, se requiere una intervención integral que incluya reformas normativas, fortalecimiento institucional, acciones de fiscalización eficaces y una actuación judicial coherente, que garanticen la aplicación efectiva del derecho laboral y constitucional vigente.

Tabla 8 *¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios sufren más despidos arbitrarios?*

¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios sufren más despidos arbitrarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios sufren más despidos arbitrarios ?



¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios sufren más despidos arbitrarios ?

La Tabla 8 pone de manifiesto una preocupación constante en el ámbito laboral, el 70% de los abogados expertos en derecho laboral encuestados considera que los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios “casi siempre” sufren despidos arbitrarios, mientras que el 30% indica que esta situación ocurre “a veces”. Este panorama revela una percepción ampliamente compartida sobre la fragilidad que enfrentan quienes laboran bajo esta modalidad, particularmente cuando es empleada de forma encubierta para ocultar una verdadera relación laboral.

El problema radica en que, al tratarse de contratos civiles, el locador de servicios no está legalmente reconocido como trabajador subordinado. Por tanto, ante una terminación unilateral del contrato, no tiene derecho a reclamar indemnización por despido arbitrario, ni puede exigir reposición o cualquier otra reparación legal. Esta ausencia de protección amplifica la inseguridad laboral, permitiendo que ceses injustificados se produzcan sin consecuencia alguna para el contratante.

Desde el punto de vista normativo, el artículo 34 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR establece la indemnización por despido arbitrario, pero esta disposición aplica únicamente a trabajadores con un vínculo laboral formal. Cuando se desnaturaliza un contrato civil, se elimina esta garantía, creando un vacío legal que vulnera directamente el principio constitucional de protección del trabajo, recogido en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido clara al respecto, cuando se demuestra que existe una relación laboral real, la terminación del contrato sin causa debe considerarse inconstitucional. En varios pronunciamientos, como la STC n.º 1124-2001-AA/TC, se ha ordenado la reposición del trabajador y el reconocimiento de los derechos omitidos, reiterando que debe prevalecer la realidad de los hechos por encima del contrato formal.

Además, esta práctica vulnera estándares internacionales como el Convenio n.º 158 de la OIT, que exige que todo despido esté justificado por una causa razonable y que el trabajador tenga acceso a una vía efectiva para impugnarlo. El uso reiterado de contratos civiles para encubrir relaciones laborales reales impide este derecho y refuerza un contexto de desprotección.

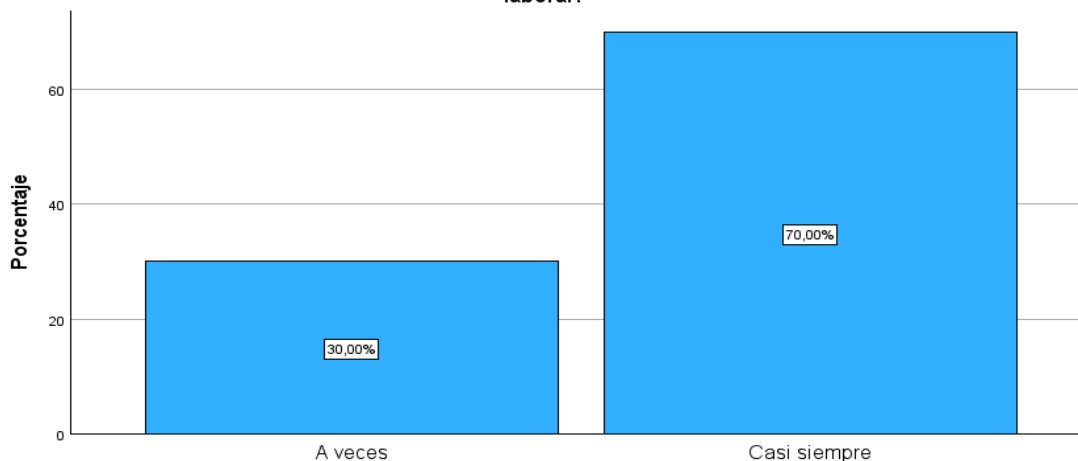
En síntesis, los resultados de esta tabla confirman que la desnaturalización de la locación de servicios no solo priva al trabajador de derechos básicos, sino que lo expone a una forma extrema de vulnerabilidad frente al despido arbitrario. Esta realidad refuerza la necesidad de revisar el marco normativo vigente, fortalecer la supervisión laboral y judicial, y garantizar que toda relación que reúna las condiciones de un vínculo laboral reciba el tratamiento y las protecciones que por derecho le corresponden.

Tabla 9 *¿En su experiencia, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios incrementa la inestabilidad laboral?*

¿En su experiencia, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios incrementa la inestabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿En su experiencia, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios incrementa la inestabilidad laboral?



¿En su experiencia, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios incrementa la inestabilidad laboral?

Los resultados presentados en la Tabla 9 indican que una gran mayoría de los abogados encuestados, siendo un 70%, considera que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios “casi siempre” incrementa la inestabilidad laboral. El 30% restante afirma que esta consecuencia se presenta “a veces”. Este consenso confirma una percepción generalizada sobre el impacto negativo que tiene el uso inadecuado de contratos civiles en contextos donde, en realidad, existen relaciones laborales.

La inestabilidad laboral es una de las consecuencias más graves e inmediatas derivadas de esta desnaturalización. Los trabajadores contratados como locadores de servicios no cuentan con garantías básicas como la continuidad en el empleo y protección frente al despido arbitrario. Su permanencia depende exclusivamente de la decisión unilateral del empleador, quien puede dar por finalizado el vínculo sin justificación ni responsabilidad legal.

Desde el punto de vista normativo, esta situación vulnera directamente el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que consagra el derecho a la estabilidad laboral. Además, entra en conflicto con el Convenio n.º 158 de la OIT, el cual establece que todo despido debe estar justificado por una causa válida y que el trabajador debe tener la posibilidad de impugnarlo ante una instancia imparcial.

A nivel estructural, esta práctica genera efectos nocivos en el mercado de trabajo, promoviendo relaciones laborales frágiles, sin protección ni continuidad. Esto no solo debilita las condiciones laborales, sino que refuerza la precariedad y dificulta la consolidación de trayectorias laborales estables. Desde la doctrina laboral, esta situación implica una transgresión del principio de continuidad de la relación laboral, uno de los fundamentos del derecho del trabajo.

El uso sistemático de la locación de servicios en contextos que encubren vínculos laborales verdaderos representa una clara violación al principio de primacía de la realidad. Esta práctica distorsiona la correcta aplicación de las normas laborales y crea una brecha cada vez mayor entre lo que la ley establece y lo que sucede en la práctica cotidiana.

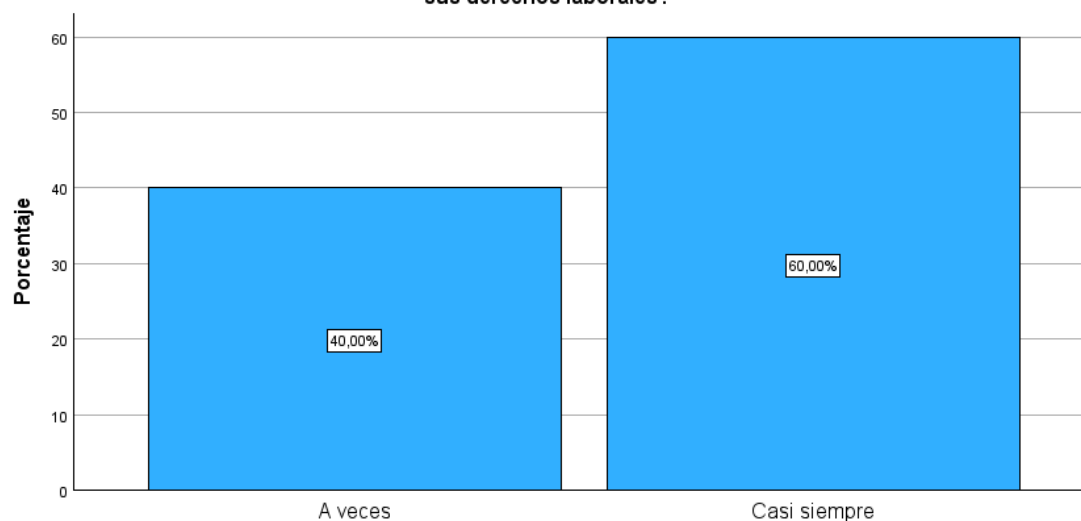
En conclusión, los resultados de esta tabla confirman que la desnaturalización de contratos civiles incide directamente en la inestabilidad laboral. Esto refuerza la urgencia de aplicar políticas públicas que regulen estrictamente el uso de esta modalidad contractual, incrementen la fiscalización y garanticen el reconocimiento automático de la relación laboral cuando se configuren sus elementos esenciales.

Tabla 10 *¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales?*

¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	40,0	40,0	40,0
	Casi siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales?



¿Considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales?

La información recogida en la Tabla 10 evidencia que el 60% de los abogados encuestados considera que los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios “casi siempre” tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales, mientras que un 40 % indica que esto ocurre a veces. Esta tendencia confirma que, desde la experiencia profesional, los trabajadores bajo esta forma contractual se encuentran en una situación de desprotección jurídica significativa frente al ejercicio efectivo de sus derechos.

Estas limitaciones derivan, fundamentalmente, de que el contrato de locación de servicios no se rige por la legislación laboral, sino por el Código Civil, lo que implica que los prestadores de servicios no gozan del reconocimiento como trabajadores. En consecuencia, carecen de legitimación activa para acudir a la vía laboral, al no estar incluidos en el régimen de protección de derechos como la estabilidad laboral, la seguridad social, el acceso a indemnización por despido arbitrario, o el derecho a sindicalizarse.

Este fenómeno ha sido calificado por la doctrina como una forma de exclusión normativa encubierta, en la cual los mecanismos jurídicos y procesales disponibles para el trabajador están supeditados a la recalificación judicial del vínculo contractual. Es decir, el locador debe demostrar primero que su contrato ha sido desnaturalizado y que en realidad existía una relación laboral, antes de que se le reconozcan los derechos que pretende ejercer. Este obstáculo procesal y probatorio debilita la posibilidad real de tutela.

Además, la falta de acceso a la vía laboral inmediata y el temor a represalias o ceses sin causa contribuyen a que muchos trabajadores bajo esta modalidad no reclamen sus derechos, consolidando así un entorno de informalidad tolerada por la forma legal, pero contraria al fondo del ordenamiento jurídico.

Desde una perspectiva constitucional e internacional, esta limitación al acceso a la justicia contraviene el principio de tutela jurisdiccional efectiva (art. 139.3 de la Constitución Política del Perú) y el Convenio N.º 87 y N.º 98 de la OIT, que establecen que todos los trabajadores tienen derecho a reclamar y a organizarse para la defensa de sus intereses laborales.

En síntesis, los resultados muestran que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no solo implica una violación sustantiva de derechos laborales, sino también una limitación estructural al ejercicio de los mecanismos de defensa. Esta realidad refuerza la necesidad de establecer procedimientos judiciales más ágiles, preventivos y protectores, que no exijan al trabajador superar barreras procesales para el reconocimiento de su vínculo y sus derechos.

4.3 Discusión de resultados

A continuación, se procede a la discusión de los resultados, a partir de la integración de los siguientes elementos: objetivos, los resultados obtenidos, los antecedentes de la presente investigación y teniendo en cuenta las bases teóricas que se han tenido en cuenta como sustento para la presente investigación.

En cuanto al objetivo principal: El análisis de las tablas revela cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye en la vulneración de derechos laborales. Según la Tabla 1, el 80% de los encuestados considera que estos contratos "casi siempre" o "siempre" reflejan una relación laboral encubierta.

Este resultado se sustenta en el estudio de Gálvez (2021) sostiene que, en las contrataciones bajo la figura de locación de servicios, suelen estar presentes elementos propios del vínculo laboral, como la subordinación, la continuidad temporal y el pago regular, lo cual activa la aplicación del principio de primacía de la realidad. Basándose

en el principio de primacía de la realidad, Gálvez resalta que estos elementos predominan en estas contrataciones, llevando a una desnaturalización casi inmediata. En este contexto, el principio de primacía de la realidad actúa como una salvaguarda de los derechos laborales, protegiendo a los trabajadores frente a situaciones que evidencien desnaturalización y/o vulneración de sus derechos.

La Tabla 2 muestra que el 90% opina que los trabajadores con estos contratos "casi siempre" no acceden a condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la estabilidad laboral, la Tabla 3 indica que el 70% cree que la desnaturalización "casi siempre" afecta la estabilidad laboral. La Tabla 4 revela que el 80% considera que la falta de fiscalización "casi siempre" contribuye a esta desnaturalización. Además, la Tabla 5 muestra que el 80% opina que la falta de beneficios laborales es "casi siempre" consecuencia de estos contratos.

La Tabla 6 indica que el 80% cree que los contratos de locación de servicios "casi siempre" se utilizan para evitar el pago de derechos laborales. La Tabla 7 revela que el 70% considera que la desnaturalización "casi siempre" influye en la vulneración de derechos laborales. En cuanto a los despidos arbitrarios, la Tabla 8 muestra que el 70% opina que estos trabajadores "casi siempre" sufren más despidos arbitrarios.

Finalmente, la Tabla 9 indica que el 70% cree que la desnaturalización "casi siempre" incrementa la inestabilidad laboral, y la Tabla 10 muestra que el 60% considera que estos trabajadores "casi siempre" tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales. Estos resultados sugieren que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es un factor significativo que contribuye a la vulneración de derechos laborales y a la precariedad en el empleo.

Este resultado coincide con el estudio de Chocaca y Saboya (2021), quienes analizaron la desnaturalización de los contratos municipales para determinar cómo se afecta a los trabajadores en la prestación de servicios. En su investigación, los autores plantearon la necesidad de identificar los obstáculos presentes en las tareas asignadas, considerando si estas se cumplían o no. A través de un enfoque cuantitativo, concluyeron que este tipo de contratación vulnera los derechos de los ciudadanos, al impedirles gozar de los beneficios derivados del principio de supremacía de la realidad.

En cuanto al primer objetivo secundario: Determinar cómo la falta de una adecuada fiscalización de los contratos de locación de servicios facilita su desnaturalización en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en el 2022. El análisis de las tablas revela cómo la falta de una adecuada fiscalización facilita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en 2022. Según la Tabla 4, el 80% de los encuestados considera que la falta de fiscalización "casi siempre" contribuye al aumento de la desnaturalización de estos contratos. Esta percepción se refuerza con los datos de la Tabla 1, donde el 80% opina que los contratos de locación de servicios "casi siempre" o "siempre" reflejan una relación laboral encubierta.

Además, la Tabla 6 muestra que el 80% de los encuestados cree que estos contratos "casi siempre" se utilizan para evitar el pago de derechos laborales, y la Tabla 5 indica que el 80% considera que la falta de beneficios laborales es "casi siempre" consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. La Tabla 7 refuerza esta idea, con el 70% de los encuestados opinando que la desnaturalización "casi siempre" influye en la vulneración de derechos laborales. Asimismo, dicho resultado refuerza el estudio realizado por Zavala (2022) quien advierte que la ausencia de fiscalización efectiva ha permitido que numerosas entidades públicas utilicen los

contratos de locación de servicios como una forma de simulación contractual, lo que genera efectos negativos tanto para el trabajador como para la protección de sus derechos.

En cuanto al segundo objetivo secundario: El análisis de las tablas revela cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios impacta negativamente en el acceso a beneficios laborales como seguridad social, gratificaciones y vacaciones.

Según la Tabla 5, el 80% de los encuestados considera que la falta de beneficios laborales, como seguro social y vacaciones, es "casi siempre" consecuencia de la desnaturalización de estos contratos. Esto indica que los trabajadores con contratos de locación de servicios frecuentemente no tienen acceso a estos beneficios esenciales.

Los datos se respaldan en el estudio de Flores Cervantes (2018), quien analiza la variabilidad del contrato de prestación de servicios desde una perspectiva práctica y pragmática, considerando el principio de primacía de la realidad aplicado en el ámbito municipal. A partir de este principio, se han implementado beneficios laborales como vacaciones, feriados, aumentos salariales, gratificaciones y celebraciones navideñas, en reconocimiento de que muchos trabajadores bajo contratos de locación no acceden a estos derechos.

La Tabla 6 refuerza esta percepción, mostrando que el 80% de los encuestados cree que los contratos de locación de servicios "casi siempre" se utilizan para evitar el pago de derechos laborales. Esto sugiere que la desnaturalización de estos contratos es una estrategia común para eludir las obligaciones laborales, privando a los trabajadores de sus derechos.

Además, la Tabla 10 indica que el 60% de los encuestados considera que los trabajadores con contratos de locación de servicios "casi siempre" tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales. Esto refleja que estos contratos dificultan la

defensa de los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo el acceso a beneficios como seguridad social, gratificaciones y vacaciones.

Este resultado se refuerza con el estudio de Rodríguez y Salazar (2015), cuyo objetivo fue analizar la problemática de los horarios de trabajo diarios en violación del artículo 25 de la Constitución Política del Perú. El estudio examinó la transgresión al límite de las ocho horas laborales, las causas de esta violación y sus consecuencias en los derechos laborales de los trabajadores. Los autores concluyeron que el uso de contratos irregulares por parte de empresas y particulares distorsiona los horarios de trabajo, afectando la salud y el bienestar de los empleados, debido a la incorrecta aplicación de las normas establecidas en la Constitución y en el texto uniforme de la Ley de Jornada Laboral.

4.3.1 Contrastación de hipótesis

El análisis de las tablas confirma que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios influye significativamente en la vulneración de derechos laborales. Según la Tabla 1, el 80% de los encuestados considera que estos contratos "casi siempre" o "siempre" reflejan una relación laboral encubierta. La Tabla 2 muestra que el 90% opina que los trabajadores con estos contratos "casi siempre" no acceden a condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la estabilidad laboral, la Tabla 3 indica que el 70% cree que la desnaturalización "casi siempre" afecta la estabilidad laboral. La Tabla 4 revela que el 80% considera que la falta de fiscalización "casi siempre" contribuye a esta desnaturalización. Además, la Tabla 5 muestra que el 80% opina que la falta de beneficios laborales es "casi siempre" consecuencia de estos contratos.

La Tabla 6 indica que el 80% cree que los contratos de locación de servicios "casi siempre" se utilizan para evitar el pago de derechos laborales. La Tabla 7 revela que el 70% considera que la desnaturalización "casi siempre" influye en la vulneración de derechos laborales. En cuanto a los despidos arbitrarios, la Tabla 8 muestra que el 70% opina que estos trabajadores "casi siempre" sufren más despidos arbitrarios.

Finalmente, la Tabla 9 indica que el 70% cree que la desnaturalización "casi siempre" incrementa la inestabilidad laboral, y la Tabla 10 muestra que el 60% considera que estos trabajadores "casi siempre" tienen limitaciones para hacer valer sus derechos laborales. Estos resultados sugieren que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es un factor significativo que contribuye a la vulneración de derechos laborales y a la precariedad en el empleo.

4.4 Hipótesis secundarias

- H01: Se confirma la primera hipótesis secundaria basado en el resultado del análisis de las tablas revela cómo la falta de una adecuada fiscalización facilita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en 2022. Según la Tabla 4, el 80% de los encuestados considera que la falta de fiscalización "casi siempre" contribuye al aumento de la desnaturalización de estos contratos. Esta percepción se refuerza con los datos de la Tabla 1, donde el 80% opina que los contratos de locación de servicios "casi siempre" o "siempre" reflejan una relación laboral encubierta.
- H02: Se confirma la segunda hipótesis secundaria basado en el resultado del análisis de las tablas revela cómo la desnaturalización de los contratos de locación

de servicios impacta negativamente en el acceso a beneficios laborales como seguridad social, gratificaciones y vacaciones.

Según la Tabla 5, el 80% de los encuestados considera que la falta de beneficios laborales, como seguro social y vacaciones, es "casi siempre" consecuencia de la desnaturalización de estos contratos. Esto indica que los trabajadores con contratos de locación de servicios frecuentemente no tienen acceso a estos beneficios esenciales.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vulnera significativamente los derechos laborales de los trabajadores de los casos tramitados en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022. Esta práctica encubre una relación laboral subordinada bajo la apariencia de un vínculo civil, impidiendo el acceso a beneficios esenciales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones y estabilidad en el empleo. Ello se corrobora con las sentencias revisadas, de las cuales el 88.46% fueron declaradas fundadas, y con las encuestas realizadas, donde el 80% considera que estos contratos "casi siempre" reflejan una relación laboral encubierta.
2. La investigación evidencia que la falta de fiscalización por parte de las entidades competentes es un factor determinante en la persistencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Según la encuesta, el 80% de los encuestados afirma que "casi siempre" esta omisión contribuye a dicha práctica, lo cual fue respaldado por los casos judiciales analizados, donde se revela una ausencia sistemática de control sobre las condiciones reales de prestación de servicios. Así, se confirma que la inacción fiscalizadora agrava la vulneración de los derechos laborales.
3. Se determina que la desnaturalización contractual afecta directamente el acceso a los beneficios laborales. El 80% de los encuestados sostiene que la falta de beneficios como seguridad social, vacaciones y gratificaciones es "casi siempre" consecuencia de estos contratos. Asimismo, las sentencias analizadas confirman

la existencia de vínculos laborales que fueron ocultados, lo cual derivó en la posterior orden judicial de pago de beneficios sociales. En consecuencia, se demuestra el impacto negativo de esta práctica en la protección laboral mínima de los trabajadores.

4. Los hallazgos obtenidos confirman la hipótesis general: la desnaturalización de los contratos vulnera los derechos laborales al encubrir una relación de dependencia y subordinación. Asimismo, se verifican ambas hipótesis secundarias.

RECOMENDACIONES

1. Para los jueces del Juzgado Supraprovincial del Trabajo de Ayacucho: Aplicar consistentemente el principio de primacía de la realidad en la clasificación de los contratos de prestación de servicios, a fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que desempeñan funciones subordinadas. Las 23 sentencias razonadas analizadas demuestran que esta herramienta legal ha sido decisiva para reconocer las relaciones laborales ocultas.
2. Para los abogados defensores de los trabajadores: Fortalecer la estrategia probatoria mediante la recopilación de pruebas que demuestren la subordinación laboral, como órdenes directas, registro horario, uso de las herramientas de la entidad o informes internos. Estas pruebas fueron clave en los procedimientos que lograron la declaración de empleo y el pago de prestaciones sociales.
3. Para los representantes legales de las entidades públicas demandadas: Revisar periódicamente los contratos bajo el régimen de prestación de servicios y adaptarlos a la normativa laboral cuando exista subordinación, a fin de evitar futuras demandas. El reconocimiento de la relación laboral en el 88,46 % de las sentencias demuestra un patrón recurrente de uso indebido de estos contratos.
4. Para la Superintendencia Nacional de Supervisión Laboral (SUNAFIL): Intensificar la supervisión en las instituciones públicas de Ayacucho, priorizando aquellos sectores donde se identifica el uso reiterado de contratos de servicio civil en funciones operativas permanentes. El 80% de los encuestados considera que la falta de supervisión "casi siempre" facilita la distorsión contractual.
5. Para legisladores y autoridades competentes en materia laboral: Evaluar la necesidad de reformar o restringir el uso de los contratos de prestación de servicios en el sector público, especialmente en funciones que implican subordinación. Las sentencias

analizadas demuestran que estos contratos, cuando se utilizan indebidamente, vulneran derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la seguridad social y el acceso a beneficios económicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2019). ¿Qué es una contratación no laboral y qué deben tomar en cuenta las organizaciones? Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/que-es-una-contratacion-no-laboral-y-que-deben-tomar-en-cuenta-las-organizaciones/>
- Arévalo, V. (2008). Introducción al derecho del trabajo. Lima: Editorial Grijley.
- Arévalo Vela, J. (2016). Tratado de derecho laboral (1ra ed.). Instituto Pacífico.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.
- Caballero Segá, K. A. (2020). Derecho laboral constitucional. Gaceta Jurídica.
- Cavallotti, V. (2015). La locación de servicios como fraude laboral. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI.
- Código Civil. (2015). Capítulo II locación de servicios. En Código Civil peruano (artículo 1764, pág. 1). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. Derecho & Sociedad, (37), 138-150.
- División de Estudios Jurídicos. (2020). Los procesos laborales en sus documentos. Gaceta Jurídica.
- Gálvez Monteagudo, M. (2018). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Gálvez Monteagudo. [https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%](https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%20)
- Gálvez Miranda, C. G. (2021). El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú.

Granda, P., Rodríguez, A., & Sánchez, J. (2020). Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2002). Metodología de la investigación. México: Pearson.

Hernández Sampieri, R., Mendoza, C., & Baptista, P. (2022). Metodología de la investigación (7.^a ed.). McGraw-Hill.

Mamani Yapuras, E. R. (2018). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Mamani Pérez, D. V. (2024). Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado (Tesis de maestría). Universidad Privada San Carlos, Puno, Perú.

Neves, M. (2009). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Empleo no estándar en el mundo. Ginebra: OIT.

Palomino, N. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se presentan en la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Universidad Nacional de Trujillo.

Paredes, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. LPDerecho. <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

Parra, T. (2018). Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Universidad Central del Ecuador.

Popper, K. (1962). La lógica de la investigación. Madrid: Tecnos.

Ruiz, E. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Universidad Católica San Pablo.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2019). Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. <https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTS-SUNAFIL.pdf>

Tamayo, M. (2003). El proceso de investigación científica. México D.F.: Editorial Limusa S.A.

Terreros Cuba, W. R. (2017). Desnaturalización de contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017. Universidad Peruana de los Andes.

Toledo Toribio, O. (2019). 700 criterios jurisprudenciales laborales que todo abogado debe conocer. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Exp. N.º 020-2005-PA/TC.

Vílchez, L. (2016). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, 36.

Vilela, A. (2010). Contrato de trabajo y contrato de locación de servicios. *Revista Análisis Laboral*.

Villar, P., & Cayul, P. (2011). Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123. Universidad de Chile.

ANEXOS

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL, JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL AYACUCHO 2022.				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vulnera los derechos laborales en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022?	Identificar cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta y vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en el año 2022.	La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2022, vulnera los derechos laborales de los trabajadores al encubrir una relación laboral subordinada, impidiendo el acceso a beneficios laborales fundamentales.	<p>Variable independiente Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.</p> <p>Variable dependiente Vulneración del derecho laboral</p>	<p>1. Tipo y nivel de la investigación. Tipo: Básico Enfoque: Mixto Nivel: Descriptivo</p> <p>2. Diseño de la investigación no experimental</p> <p>Población La población comprende todas las sentencias sobre desnaturalización de contrato del Juzgado de trabajo supraprovincial, Ayacucho 2022</p> <p>Muestra Se estableció 26 sentencias de desnaturalización de contrato y las</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿De qué manera se evidencia en los casos tramitados la falta de fiscalización como factor que contribuye a	OBJETIVO ESPECIFICO Determinar de qué manera se evidencia en los casos tramitados la falta de fiscalización como	HIPÓTESIS ESPECIFICA La falta de fiscalización por parte de las autoridades competentes se evidencia como un factor		



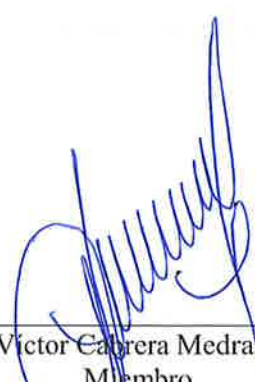


<p>la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022?</p> <p>¿Cómo afecta a los trabajadores, en los casos tramitados, el acceso a beneficios laborales la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022?</p>	<p>factor que contribuye a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022</p> <p>Identificar el impacto en los trabajadores de los casos tramitados, en el acceso a beneficios laborales por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022</p>	<p>determinante en los casos tramitados ante el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022, contribuyendo a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y, en consecuencia, a la vulneración de derechos laborales.</p> <p>La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos tramitados ante el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022 tiene un impacto negativo en los trabajadores, al restringir su acceso a beneficios laborales como la seguridad social, gratificaciones y vacaciones, propios de una relación laboral formal.</p>		<p>encuestas realizadas a 30 abogados expertos en materia laboral.</p> <p>Instrumentos Cuestionario Análisis documental</p> <p>3. Técnicas Encuesta Lista de cotejo</p>
--	---	---	--	---



ACTA DE RECEPCIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADA PRESENTADO POR LA BACHILLER CINDYA YAKELYN CONDE NUÑEZ

En la ciudad de Ayacucho, siendo las 16:00 hrs del día 25 de noviembre del 2024, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, los docentes: Oscar Galván Oviedo (Presidente), Iván Chumbe Carrera, Luz Diana Gamboa Castro, Marlene León Palacios y Víctor Cabrera Medrano integrantes del jurado encargo de examinar la tesis de la bachiller Cindya Yakelyn Conde Nuñez. Se dio inicio al acto académico, el Presidente pregunta a la bachiller si tiene alguna objeción contra los miembros del jurado, señalando que no, a continuación el Presidente da la orden al secretario Víctor Cabrera Medrano dar lectura a la Resolución Decanal N° 343-2024-UNSCH-FDCP-D de fecha 18 de octubre de 2024, la Resolución Decanal N° 379-2024-UNSCH-FDCP-D de fecha 18 de noviembre de 2024 y al artículo 25 del Reglamento de Grados y Títulos de la FDCP - UNSCH. Luego de ello invita a la bachiller dar inicio a la exposición y defensa de su tesis: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022. Concluida la exposición, el presidente invito a los miembros del jurado de mayor a menor antigüedad a formular sus preguntas y objeciones, luego de ello el presidente invitó a la bachiller y al público a abandonar el recinto para deliberar.

Concluidas las preguntas y objeciones por parte de los miembros del jurado. Abandonado el recinto, el presidente invita a los miembros del jurado a expresar sus comentarios y opiniones en relación a la tesis sustentada a lo que cada miembro del jurado expresó lo conveniente. Acto seguido por unanimidad el jurado acordó aprobar con la nota de doce (12), reabierto el acto académico se comunicó la decisión del jurado a la bachiller, el Presidente dio las recomendaciones de estilo con lo que concluyó el acto académico siendo las 18:00 horas del mismo día, mes y año de lo que doy fe. Firmando en señal de conformidad.

 Ivan Chumbe Carrera Miembro	 Oscar Galván Oviedo Presidente	 Victor Cabrera Medrano Miembro
 Marlene León Palacios Miembro		 Luz Diana Gamboa Castro Miembro

**UNSCH****FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS****ESCUELA PROFESIONAL DE
DERECHO****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 03 -2025-UNSCH-FDCP**

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Autor	Bach. Cindya Yakelyn Conde Nuñez
Para	Titulo profesional
Denominación de la tesis	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022.
Evaluación de Originalidad	13%
Numero de trabajo	2655552630
Fecha	13 de mayo de 2025

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con deposito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 13 de mayo de 2025

Mg. Iván Chumbe Carrera

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022.

por Cindya Yakelyn CONDE NUÑEZ

Fecha de entrega: 13-may-2025 09:08a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2655552630

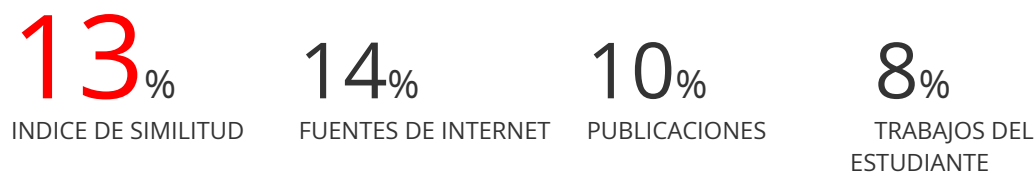
Nombre del archivo: OBSERVACIONES_TESIS_FINAL.docx (501.46K)

Total de palabras: 27058

Total de caracteres: 155718

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
3	Elsa Carola Correa-Calderón, Andrés Enrique Recalde-Gracey, Victor William Rojas-Luján, Pedro Otoniel Morales-Salazar. "Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú", IUSTITIA SOCIALIS, 2023 Publicación	1%
4	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis tópico de los derechos fundamentales laborales", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2023 Publicación	<1 %
12	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %

21 Marcenaro Frers, Ricardo Arturo. "Los derechos laborales de rango constitucional.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020

Publicación

<1 %

22 Correa Zuniga, Cesar Luis. "La Factura Negociable y sus Limitaciones a la Libre Circulacion.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %

23 Blondet Valdivia, Juan Carlos. "El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. 2015", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

<1 %

24 Submitted to usmp

Trabajo del estudiante

<1 %

25 Sánchez Parra, Alcides Nicanor. "La desnaturalización del contrato de locación de servicios", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

26 repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023

Publicación

<1 %

28 Toyama Miyagusuku, Jorge. "Derechos inespecificos de los trabajadores en los

<1 %

empleadores ideologicos.", Pontificia
Universidad Catolica del Peru - CENTRUM
Catolica (Peru), 2021

Publicación

29

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1%

30

tesis.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo